الإدارة العامة

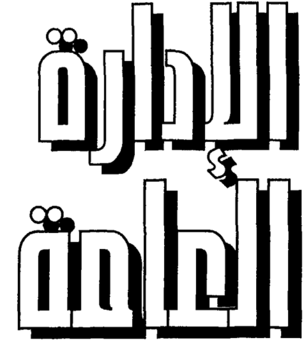
دورية علمية متخصصة ومحكمة
يصدرها كل ثلاثة أشهر معهد الإدارة العامة
الرياض - المملكة العربية السعودية

في هذا العدد :

• **المجلد التاسع والثلاثون** • **العدد الرابع** • **شوال ١٤٢٠هـ** • **يناير ٢٠٠٠م**

بسم الله الرحمن الرحيم

ردمــــد : ٠٢٥٦-٩٠٣٥.
رقم الإيداع : ١٤/٠١٣٧



دورية علمية متخصصة ومحكمة
يصدرها كل ثلاثة أشهر معهد الإدارة العامة
الرياض - المملكة العربية السعودية

فى هـذا العدد :

• المجلد التاسع والثلاثون • العدد الرابع • شوال ١٤٢٠هـ • يناير ٢٠٠٠م

● **ثمن العـــدد :**

- فـى المملكـة العربـة السعوديـة وبقيـة الـدول العربيـة الأخرى : ١٠ ريـالات أو ما يعادلها بالدولار .
- خارج البلاد العربية : ٤٠ دولارات .

● **الاشـتراكـات السـنوية :**

الاشــتراكات	لــدة	لــدة	لمدة ثلاث	لمدة خمس
*** الأفـراد :**				
- فى المملكة العربية السعودية .	٤٠ ريالاً	٧٠ ريالاً	١٠٠ ريال	١٥٠ ريالاً
- فى البـلاد العـربيـة بالريال أو ما يعادله بالدولار .	٤٥ ريالاً	٨٠ ريالاً	١١٥ ريالاً	١٨٠ ريالاً
- فى البلاد الأخرى .	١٦ دولاراً	٣٠ دولاراً	٤٤ دولاراً	٧٠ دولاراً
*** المؤسسات :**				
- فى المملكة العربية السعودية .	٨٠ ريالاً	١٥٠ ريالاً	٢٢٠ ريالاً	٣٥٠ ريالاً
- فى البلاد الأخرى .	٤٨ دولاراً	١٥٠دولاراً	١٧٤دولاراً	٣٠٠ دولار



• المجلد التاسع والثلاثون

• العــدد الرابـع

تعبر البحوث والدراسات والمقالات التى تنشر فى الدورية عن آراء كاتبيها ، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المعهد .

المحتويات	الصفحة
	٨١١

● الإدارة العامة
● المجلد التاسع والثلاثون
● العدد الرابع
● شوال ١٤٢٠ هـ
● يناير ٢٠٠٠ م

دراسة تحليلية قياسية للطلب من الواردات والصادرات السعودية خلال ثلاثين عامًا : (١٩٦٨ - ١٩٩٧م)

د. خالد بن إبراهيم الدخيل *

المقدمة :

ازدهرت التجارة الخارجية للمملكة العربية السعودية خلال العقود الثلاثة الماضية (١٩٦٨-١٩٩٧م) ووصلت إلى مستويات لم تعهدها أى دولة نامية من قبل ، كما ارتبطت المملكة خلال هذه الفترة بعلاقات تجارية مع أكثر من مائة وأربعين دولة متقدمة ونامية وذلك فى جانبى الواردات والصادرات . لقد كان هناك العديد من العوامل التى ساهمت فى تشكيل وتطوير هيكل التجارة الخارجية للمملكة خلال السنوات الماضية ، ومن أهمها التوجهات الأساسية لخطط التنمية الخمسية التى تبنتها الدولة منذ بداية عام ١٩٧٠م ، والزيادة المطردة فى حجم السكان ، وأخيرًا الارتفاع الكبير فى أسعار النفط خلال عقد السبعينيات الميلادية .

إن توسيع قاعدة العلاقات الاقتصادية والتجارية مع دول العالم المختلفة كان - وما زال - فى أولوية الأهداف الإستراتيجية التى سعت مختلف الخطط الخمسية للتنمية فى المملكة إلى تحقيقها . وقد صاحب تحقيق هذا الهدف ارتفاع فى حجم صادرات المملكة ووارداتها من مختلف السلع والخدمات ، وإلى جانب هذه الأهمية التى يحظى بها قطاع التجارة الخارجية فى الاقتصاد السعودى فإن دور هذا الاقتصاد فى التجارة العالمية تبلور فى كون المملكة تمثل أكبر دول العالم المصدرة للنفط الخام ، ولديها احتياطات ضخمة من النفط والغاز ، مما وضعها فى مركز متميز فى سوق النفط العالمى ، كما أن

* أستاذ مشارك بقسم الاقتصاد ومدير مركز البحوث ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود .

المملكة تمثل فى الوقت الحاضر سوقًا واسعة للعديد من السلع والخدمات التى يتم تسويقها على المستوى الدولى وتخضع للمنافسة العالمية .

أهمية البحث :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من المكانة التى يحظى بها قطاع التجارة الخارجية فى الاقتصاد السعودى ، حيث يعتمد هذا الاقتصاد بشكل كبير على حصيلة الصادرات ، ويتأثر بالإنفاق على الواردات . ولبيان هذه الأهمية ، ولمعرفة التغيرات التى طرأت على هيكل التجارة الخارجية للمملكة خلال سنوات الدراسة التى تضم فترتين زمنيتين هامتين فى تاريخ المملكة الاقتصادى ، فإن ذلك يتطلب دراسة تطور حجم ونمط واردات المملكة وصادراتها ، والتوزيع الجغرافى والتكوين السلعى لهذه الواردات والصادرات ، وكذلك معرفة الأهمية النسبية للتجارة الخارجية ، ومدى الترابط بينها وبقية الأنشطة الاقتصادية الأخرى ، بالإضافة إلى ضرورة بناء واختبار نماذج قياسية لتحديد أهم العوامل التى تؤثر فى واردات المملكة وصادراتها . وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه الدراسة تختلف عن الكثير من الدراسات السابقة بشموليتها ، فهى من جهة لا تقتصر فقط على الأسلوب الوصفى لما سبق ، بل تمتد لتشمل الجانب التطبيقى ، ومن جهة أخرى تشمل فى التحليل جانبى الطلب من الواردات والصادرات معًا فى حين أن تلك الدراسات تركز على أحدهما دون الآخر .

أهداف الدراسة :

يهدف هذا البحث بصفة أساسية إلى إجراء دراسة تحليلية قياسية لتطور الطلب من الواردات والصادرات فى المملكة العربية السعودية خلال الثلاثين عامًا الماضية (١٩٦٨-١٩٩٧م) ، وسيتناول التحليل عدداً من الأهداف التفصيلية التى يمكن إيجازها فى النقاط التالية : -

(١) استعراض أهم المؤشرات الرئيسة للتجارة الخارجية فى المملكة ، بالإضافة إلى قياس معدلات النمو فى الواردات والصادرات السعودية ، ومقارنة هذه المعدلات بمثيلاتها فى الدول المتقدمة والنامية من جهة ، وببعض المتغيرات الاقتصادية الهامة مثل الدخل والسكان من جهة أخرى .

(٢) معرفة الأهمية النسبية لواردات المملكة وصادراتها فى الاقتصاد السعودى ، وكذلك فى إجمالى الواردات والصادرات على المستويين الإقليمى والعالمى ، مع بيان الدور الذى تؤديه التجارة الخارجية فى اقتصاد المملكة .

(٣) دراسة التوزيع الجغرافى والتكوين السلعى للواردات والصادرات السعودية ، مع تحديد أهم الشركاء التجاريين للمملكة فى جانبى الواردات والصادرات على وجه الخصوص ، والتجارة الخارجية على وجه العموم .

(٤) مقارنة هيكل الواردات والصادرات للمملكة خلال فترتين زمنيتين هامتين فى تاريخ الاقتصاد السعودى ، والوقوف على ما طرأ فى حجم وأنماط هذه الواردات والصادرات من تغيرات خلال فترتى الدراسة .

(٥) تقدير دالة الطلب الكلى من كل من الواردات والصادرات فى المملكة العربية السعودية ، وكذلك تقدير الدوال الجزئية للطلب من الواردات حسب أهم الدول المصدرة ، وكذلك الصادرات حسب أهم الدول المستوردة ، وسيتم ذلك من خلال بناء واختبار نماذج اقتصادية قياسية لتحديد أهم العوامل المؤثرة فى واردات المملكة وصادراتها .

خطة البحث :

لتحقيق أهداف الدراسة السابق ذكرها تم تقسيم البحث إلى سبعة أجزاء ، الجزء الأول تضمن أهم المؤشرات الاقتصادية للتجارة الخارجية فى المملكة العربية السعودية ، والجزء الثانى استعرض معدلات النمو العام للواردات والصادرات السعودية خلال فترتين زمنيتين ، وكذلك معدلات النمو التفصيلية حسب أهم مصادر الواردات وجهة الصادرات . كما تم فى الجزء الثالث بيان الأهمية النسبية للواردات والصادرات السعودية على كافة المستويات الإقليمية والدولية والعالمية ، أما الجزء الرابع فقد تم فيه تحليل التوزع الجغرافى للواردات والصادرات السعودية ، بينما شمل الجزء الخامس تحليل التكوين السلعى لهذه الواردات والصادرات . ثم استعرض الجزء السادس النماذج الاقتصادية الأكثر شيوعًا فى دراسة الطلب من الواردات والصادرات وبعض الدراسات السابقة فى هذا المجال على المستويين المحلى والدولى ، كما تضمن الجزء السابع النتائج القياسية التى تحدد أهم العوامل المؤثرة فى طلب الاقتصاد

السعودى من صادرات الدول الأخرى ، وطلب اقتصاديات الدول الأخرى من الصادرات السعودية ، أما الجزء الثامن والأخير فيقدم خلاصة هذا البحث وأهم النتائج والتوصيات .

الإطار الزمنى للدراسة :

تغطى هذه الدراسة فترة زمنية مدتها ثلاثون عامًا ، تشمل السنوات من (١٩٦٨-١٩٩٧م) ، ويتضمن هذا الإطار الزمنى للدراسة فترتين زمنيتين هامتين فى تاريخ المملكة الاقتصادى ، شهدت كل منهما عددًا من الظواهر الرئيسة التى نتج عنها تغيرات اقتصادية واجتماعية هامة ، ويمكن تحديد هاتين الفترتين على النحو التالى :

الفترة الزمنية الأولى :

تشمل هذه الفترة السنوات من (١٩٦٨-١٩٨٢م) ، وفيها شرعت المملكة العربية السعودية فى تطبيق أسلوب التخطيط الاقتصادى التنموى الشامل لجميع القطاعات المختلفة فى الدولة ، حيث بدأت الخطة الخمسية الأولى للتنمية فى عام ١٩٧٠م ، كما أن هذه الفترة تميزت بزيادات كبيرة فى الإيرادات النفطية نتيجة لما عرف باسم الطفرة الاقتصادية الأولى (١٩٧٣م) ، والطفرة الاقتصادية الثانية (١٩٧٩م) ، اللتين نتجتا عن الزيادات الكبيرة والمتتالية فى أسعار النفط فى تلك الأعوام ، ولذا يمكن إطلاق مصطلح فترة الرخاء الاقتصادى للتعبير عن سنوات الفترة الزمنية الأولى .

الفترة الزمنية الثانية :

تشمل هذه الفترة السنوات من (١٩٨٣-١٩٩٧م) ، وقد تم اختيار عام ١٩٨٣م كبداية لهذه الفترة لأن معظم الاقتصاديين يرون أن عام ١٩٨٢م يمثل نهاية الطفرة الاقتصادية التى جنت ثمارها المملكة وجميع الدول الأخرى المصدرة للنفط ، كما أن هذه الفترة تشمل سنوات الركود الاقتصادى الذى حدث فى الدول المتقدمة فى عقد الثمانينيات وعمت آثاره جميع دول العالم بما فيها المملكة ، ولهذه الأسباب فإنه من الممكن أيضًا إطلاق مصطلح فترة الركود الاقتصادى للتعبير عن سنوات الفترة الزمنية الثانية .

مصادر البيانات :

نظراً لتعدد أهداف الدراسة وشموليتها من جهة ، ولطول الفترة الزمنية التى تغطيها من جهة أخرى ، لذا فإن هناك العديد من المتغيرات الاقتصادية الداخلة فى الدراسة ، التى تم جمع وترتيب بياناتها من مصادر محلية ودولية وقد اعتمد البحث بدرجة كبيرة على البيانات والإحصاءات المنشورة فى كل من : –

(١) إحصاءات التجارة الخارجية ، مصلحة الإحصاءات العامة ، وزارة التخطيط .

(٢) التقارير السنوية التى تصدرها الإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية بمؤسسة النقد العربى السعودى .

(٣) التقارير السنوية التى تصدرها إدارة التحليل الإحصائى بمصلحة الجمارك .

(٤) الإحصاءات المالية العالمية (IFS) التى يصدرها صندوق النقد الدولى (IMF) .

(٥) إحصاءات اتجاهات التجارة الخارجية (DOTS) التى يصدرها صندوق النقد الدولى (IMF) .

أولاً ــ المؤشرات الاقتصادية للتجارة الخارجية فى المملكة :

هناك العديد من المؤشرات التى تستخدم لمعرفة أهمية ودور التجارة الخارجية فى اقتصاد الدولة ، ومن أهم هذه المؤشرات نسبة كل من الواردات والصادرات إلى الدخل أو الناتج القومى ، ومتوسط نصيب الفرد من الواردات والصادرات ، وكذلك نسبة الواردات إلى الصادرات ، وأخيراً معامل التجارة الخارجية . ويوضح الجدول رقم (١) مؤشرات التجارة الخارجية للاقتصاد السعودى خلال الفترة (١٩٦٨–١٩٩٧م) ، ويتضح من هذا الجدول ما يلى :

(١) انخفاض نسبة الواردات إلى الصادرات خلال فترة الرخاء الاقتصادى (١٩٦٨–١٩٨٢) مقارنة بفترة الركود الاقتصادى (١٩٨٣–١٩٩٧م) . وقد تميزت بارتفاع نسبة الواردات إلى الصادرات وخصوصاً فى منتصف عقد الثمانينيات حيث بلغت (٩٠٪ و٨٦٪ و٩٥٪) فى الأعوام (١٩٨٤م و١٩٨٥م و١٩٨٦م) على التوالى ، ومن ثم أخذت هذه النسبة معدلات أقل فى السنوات اللاحقة ، ولكنها لا تزال معدلات غير مشجعة بمقاييس التجارة الدولية المعروفة ؛ لأن ارتفاع هذه النسبة يعنى

تسرب جزء كبير من حصيلة الصادرات التى تشكل المصدر الرئيسى للدخل فى الاقتصاد السعودى . ويلاحظ هنا أن نسبة الواردات إلى الصادرات خلال فترة الدراسة بلغت أعلى معدلاتها فى الأعوام (١٩٨٣-١٩٨٨م) ، وكما ذكرنا فقد تجاوزت هذه النسبة ٩٥٪ فى عام ١٩٨٦م مما يؤكد امتصاص الواردات تقريبًا لجميع حصيلة الصادرات فى ذلك العام ، ومن ثم انخفضت النسبة فى السنوات اللاحقة ، وعلى الرغم من ذلك فما زالت الواردات تستحوذ على ثلثى إجمالى حصيلة الصادرات حتى وصلت إلى أقل من (٥٠٪) فى العامين الأخيرين . أما بالنسبة لفترة الرخاء الاقتصادى فقد تراوحت نسبة الواردات إلى الصادرات بين ٨٪ (عام ١٩٧٤م) إلى ٥١٪ (عام ١٩٨٢م) ، وبالطبع فإن ذلك يعود إلى ارتفاع حصيلة الصادرات خلال تلك الفترة .

إن اختلاف نسب الواردات إلى الصادرات بين فترتى الدراسة يعود أساسًا إلى أن الواردات فى الفترة الأولى (الرخاء الاقتصادى) كانت تشكل نسبة منخفضة إلى حد ما من قيمة الصادرات ، وكانت الزيادة فى قيمة الواردات تتناسب مع الزيادة فى حصيلة الصادرات ، بينما فى الفترة الثانية (الركود الاقتصادى) التى تميزت بانخفاض الواردات والصادرات ، كان الانخفاض النسبى فى قيمة الواردات أقل من الانخفاض النسبى فى إجمالى حصيلة الصادرات . إن هذا النمط من سلوك الواردات يسمى بفجوة التكيف الجزئى بين الانخفاض فى حصيلة الصادرات والانخفاض فى الواردات [1] ، ويشير ذلك إلى أن تأثر الواردات بالدخول السابقة أكبر من تأثرها بالدخول الحالية ، ويتضح ذلك جليًا فى سلوك الواردات بين الأعوام (١٩٨١-١٩٨٣م) ، حيث إنه فى الوقت الذى انخفضت فيه حصيلة الصادرات بنسبة (٣٣٪) ، نجد أن الواردات زادت فى نفس العام بنسبة (١٤٪) . وتجدر الإشارة أخيرًا إلى حقيقة اقتصادية هامة هى أن ارتفاع قيم مؤشر نسبة الواردات إلى الصادرات يؤدى إلى ضعف تيار الإنفاق فى داخل الاقتصاد الوطنى ، ويؤكد على ضعف النشاط الإنتاجى المحلى ، مما يترتب عليه بلا شك انخفاض الدخل القومى .

(٢) مؤشر نسبة الصادرات إلى الناتج المحلى الإجمالى (معامل الصادرات) يدل على أن المملكة العربية السعودية تصدر جزءًا كبيرًا من إنتاجها وخاصة فى فترة الانتعاش الاقتصادى ، حيث تم فى سنة واحدة على سبيل المثال (١٩٧٤م) تصدير

(٩١٪) من إجمالى الناتج المحلى ، وقد اتجهت هذه النسبة إلى الانخفاض خلال فترة الركود الاقتصادى حيث تفاوتت بين (٢٨٪) فى عام ١٩٨٦م إلى (٤٥٪) فى عام ١٩٩٦م .

(٣) إن مؤشر نسبة الواردات إلى الناتج المحلى الإجمالى (معامل الواردات) يشير إلى ضعف المقدرة الإنتاجية المحلية فى الاقتصاد السعودى لكون المملكة تستورد جزءاً غير قليل مما تستهلك ، وقد بلغت هذه النسبة معدلات متقاربة خلال فترة الركود الاقتصادى حيث تراوحت بين (٢٠٪ إلى ٣٦٪) ، وقد كان هناك تفاوت فى هذه النسبة خلال فترة الرخاء الاقتصادى حيث بلغت نسبة الواردات إلى الناتج المحلى الإجمالى أعلى قيمة لها فى عام ١٩٨٢م (٣٣,٨) وأدنى قيمة فى عام ١٩٧٤م (٧,٣٪) ، ويعود السبب فى انخفاض تلك النسبة إلى أن الناتج المحلى تضاعف ثلاث مرات خلال عامين فقط (١٩٧٢-١٩٧٤م) ، بينما تضاعفت الواردات مرة واحدة فقط خلال نفس الفترة الزمنية .

(٤) واجه قطاع التجارة الخارجية فى المملكة العربية السعودية تقلبات كبيرة خلال الأعوام الثلاثين الماضية نتيجة لعدم استقرار الواردات والصادرات خلال هذه الفترة ، وتعرض كل منهما للارتفاع فى سنوات معينة ثم الانخفاض فى سنوات لاحقة ثم الارتفاع بعد ذلك وهكذا ، وبالطبع فإن هذه التقلبات تعتبر من الظواهر الهامة فى الاقتصاد السعودى ، فخلال فترة الرخاء الاقتصادى كانت حصة الصادرات فى الناتج المحلى مرتفعة (تصل إلى ٩١٪) وحصة الواردات منخفضة نسبيًا ، بينما حدث العكس تمامًا خلال فترة الركود الاقتصادى حيث انخفضت حصة الصادرات فى الناتج الإجمالى بشكل ملحوظ وارتفعت حصة الواردات فى إجمالى الناتج المحلى .

(٥) يبين معامل التجارة الخارجية مدى اعتماد الاقتصاد السعودى على التجارة الخارجية ، ويقيس هذا المعدل نسبة التجارة الخارجية (الواردات + الصادرات) إلى إجمالى الناتج المحلى ، وتبين النسب الموضحة فى الجدول (١) الاعتماد المتزايد للاقتصاد السعودى على قطاع التجارة الخارجية خلال فترة الرخاء الاقتصادى حيث وصلت هذه النسبة إلى (١٠٠٪) فى الأعوام (١٩٨١ ، ١٩٨٢م) ، مما يعنى أن إجمالى قيمة الواردات والصادرات معًا يساوى تمامًا قيمة الناتج

المحلى الإجمالى ، وقد اتجهت قيمة المعامل للانخفاض فى سنوات الركود الاقتصادى حيث وصلت إلى (٥٤٪) فى عام ١٩٨٦م و(٦١٪) فى عام ١٩٩٧م ، وتعتبر هذه القيم لمعامل التجارة الخارجية من المعدلات المرتفعة عالميًا حيث إن قيمة هذا المعامل عادة تتراوح بين (١٠٪ – ٣٠٪) للكثير من الدول النامية والمتقدمة .

(٦) يوضح مؤشرا نسبة الواردات والصادرات إلى إجمالى الناتج الأهمية التى تحظى بها التجارة الخارجية فى الاقتصاد السعودى ، وأن هذه الأهمية تفوق نظيرتها فى اقتصاديات الكثير من الدول الأخرى ، حيث إن هذه النسب تعد من المعدلات المرتفعة عالميًا وخاصة خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، ففى عامى ١٩٧٤م و١٩٨١م حقق مؤشر نسبة الصادرات إلى إجمالى الناتج معدلات لم تشهدها معظم دول العالم من قبل ، وقد انخفض هذا المؤشر خلال فترة الركود الاقتصادى إلا أن قيمته ما زالت مرتفعة مقارنة بدول أخرى عديدة . فمثلاً فى عام ١٩٩٤م بلغ مؤشرا الصادرات والواردات فى المملكة (٣٦٪) و(٢٠٪) على الترتيب ، فى حين أن قيمة أى من هذين المؤشرين فى دول أخرى مثل الولايات المتحدة الأمريكية لنفس السنة لم تتجاوز (١٢٪) ، وفى اليابان كانت أقل من (١٠٪) * .

(٧) حقق مؤشر نصيب الفرد من إجمالى الواردات فى المملكة العربية السعودية معدلات متزايدة خلال فترة الرخاء الاقتصادى إذ زاد أكثر من (٢٦) ضعفًا خلال هذه الفترة ، حيث ارتفع نصيب الفرد من (٥١٦) ريالاً فى عام ١٩٧٠م إلى (١٣٦٠٠) ريال فى عام ١٩٨٢م ، وتمثل هذه القيمة الأخيرة ثلاثة أضعاف نصيب الفرد فى دول متقدمة مثل أمريكا واليابان ، وعشرات الأضعاف لنصيب الفرد فى الكثير من الدول النامية ، وقد اتجه هذا المؤشر بعد ذلك للانخفاض حتى وصل إلى (٤٩٢٤) ريالاً فى عام ١٩٩٤م وهى أدنى قيمة خلال فترة الركود الاقتصادى ، وحيث إن المعدلات المتزايدة لنصيب الفرد من الواردات فى مرحلة الرخاء الاقتصادى له ما يبرره ؛ لأن جزءًا كبيرًا من هذه الواردات يشتمل على سلع رأسمالية ووسيطة تتطلبها مراحل التنمية التى تمر بها المملكة فى تلك الفترة [٢] ، إلا أن هذه المعدلات المرتفعة نسبيًا ليس لها ما يبررها فى الوقت الحاضر ، وتعزى بشكل رئيسى إلى اعتماد الأفراد بشكل كبير فى سد حاجاتهم الاستهلاكية على

* لمعرفة أهمية التجارة الدولية فى اقتصاديات الدول الأخرى ، انظر (Krugman and Obstfeld, p.3)

سلع أجنبية ، مما يدل على ضعف القاعدة الإنتاجية للسلع الاستهلاكية فى المملكة وعدم قدرة السلع الوطنية على منافسة المنتج الأجنبى . أما بالنسبة لمؤشر نصيب الفرد من إجمالى الصادرات فقد حقق أيضًا معدلات متزايدة خلال فترة الرخاء الاقتصادى حيث زاد بأكثر من (٢٦) ضعفًا خلال هذه الفترة ، ثم اتجه هذا المؤشر بعد ذلك إلى الانخفاض حتى وصل أدنى قيمة له فى عام ١٩٩٤م حيث بلغ (٨٩٨٦) ريالاً وهو نفس العام الذى بلغ عنده مؤشر نصيب الفرد من الواردات أدنى قيمة له ، وبالطبع فإن انخفاض قيمة هذا المؤشر خلال فترة الركود الاقتصادى يعود بالدرجة الأولى إلى التراجع فى الطلب العالمى من النفط لأسباب سيرد ذكرها لاحقًا فى هذه الدراسة .

(٨) يمثل الفرق بين الصادرات والواردات الميزان التجارى ، وتبين بيانات الجدول رقم (١) أن المملكة حققت فائضًا كثيرًا فى ميزانها التجارى مع دول العالم خلال الثلاثين عامًا الماضية ، وقد بلغ هذا الفائض مستويات مرتفعة خلال فترة الرخاء الاقتصادى حيث زاد فى عام ١٩٨١م بمقدار (٤٧) ضعفًا عنه فى ١٩٦٩م ، ولكنه بعد ذلك اتجه للانخفاض خلال سنوات الركود الاقتصادى حيث بلغ أدنى مستوى له خلال الثلاثين عامًا ، ففى ١٩٨٦م بلغ (٣٥٩٧) مليون ريال ، ثم زاد حجم الفائض فى السنوات التالية ليبلغ (١٢٣٤٤٨) مليون ريال فى عام ١٩٩٦م ، وبالطبع فإن تحقيق المملكة لفائض مستمر فى الميزان التجارى خلال كل سنة من سنوات الدراسة يعتبر مؤشرًا إيجابيًا فى دعم ميزان مدفوعاتها ، مما يميزها عن غيرها من الدول النامية التى يواجه الكثير منها عجزًا مستمرًا فى ميزان المدفوعات .

الجدول رقم (١)

أهم المؤشرات الاقتصادية للتجارة الخارجية فى المملكة العربية السعودية

السنة	نسبة الواردات إلى الصادرات	نسبة الواردات إلى الناتج المحلى	نسبة الصادرات إلى الناتج المحلى	نصيب الفرد من الواردات	نصيب الفرد من الصادرات	الميزان التجارى السلعى مليون ريال	نسبة التجارة الخارجية إلى الناتج المحلى
١٩٦٨	٢٨.٢٧	NA	NA	٤٤٠	١٥٥٦	٦٥٤٠	NA
١٩٦٩	٣٥.٥٧	١٩,٦٩	٥٥.٣٦	٥٦٠	١٥٧٥	٦١١٨	٧٥,٠٦
١٩٧٠	٢٩.٣١	١٤,١٦	٤٨.٣٠	٥١٦	١٧٥٩	٧٧١٠	٦٢,٤٦
١٩٧١	٢١.٢٠	١٣,١٧	٦٢.١١	٥٧٥	٢٧١٢	١٣٦٣٥	٧٥,٢٨
١٩٧٢	٢٠.٦٨	١١,٧٤	٥٦.٧٨	٧١٧	٣٤٦٤	١٨٠٥٣	٦٨,٥٣
١٩٧٣	٢١.٩٥	٧,٤٠	٣٣,٧٠	١٠٨١	٤٩٢٧	٢٥٩٩٩	٤١,١٠
١٩٧٤	٨.٠٤	٧,٢٩	٩٠,٦٦	١٤٥٦	١٨١٠٩	١١٦٠٧٤	٩٧.٩٥
١٩٧٥	١٤,٢٠	٩,٠٤	٦٣,٧١	٢٠٤٥	١٤٤٠٢	٨٩٥٨٩	٧٢.٧٥
١٩٧٦	٢٢,٧١	١٥,٠٥	٦٦,٢٧	٤٠٢٨	١٧٤٣٧	١٠٤٤٦٣	٨١,٣٢
١٩٧٧	٣٣,٧٢	٢٣,٠٨	٦٨,٤٥	٦٤١٠	١٩٠٠٩	١٠١٥٤٧	٩١,٥٣
١٩٧٨	٥٠,٠٤	٢٧,٩٤	٥٥,٨٣	٨١٤٨	١٦٢٨٣	٦٩٠٦٢	٨٣,٧٧
١٩٧٩	٣٨,٥٧	٢١,٤٤	٥٥,٥٨	٩٢٠٨	٢٣٨٧٣	١٣٠٩٦٠	٧٧,٠١
١٩٨٠	٢٧,٦٥	١٩,٣٧	٧٠,٠٦	١٠٧١٠	٣٨٧٢٨	٢٦٢٥٣٥	٨٩,٤٣
١٩٨١	٢٩,٤٢	٢٢,٨٥	٧٧,٦٥	١٢١٦١	٤١٣٣٣	٢٨٦١٨٣	١٠٠,٥٠
١٩٨٢	٥١,٤٠	٣٣,٨٤	٦٥,٨٣	١٣٥٩٤	٢٦٤٤٨	١٣١٧٥٥	٩٩,٦٧
١٩٨٣	٨٥,٤٧	٣٦,٧٦	٤٣,٠١	١٢١٢٣	١٤١٨٥	٢٣٠٢٧	٧٩,٧٧
١٩٨٤	٨٩,٧٥	٣٤,١٨	٣٨,٠٨	٩٩١١	١١٠٤٣	١٣٥٦٢	٧٢,٢٦
١٩٨٥	٨٥,٩٦	٢٧,٦٠	٣٢,١١	٦٧٦٤	٧٨٦٨	١٣٩٧٢	٥٩,٧٠
١٩٨٦	٩٥,١٦	٢٦,٤٣	٢٧,٧٧	٥٢٩٨	٥٥٦٧	٣٥٩٧	٥٤,١٩
١٩٨٧	٨٦,٦٩	٢٧,٦٩	٣١,٩٤	٥٥٣٤	٦٣٨٣	١١٥٦٧	٥٩,٦٣
١٩٨٨	٨٩,٣٧	٢٩,٤٦	٣٢,٩٧	٥٨١٩	٦٥١١	٩٧٠٦	٦٢,٤٣
١٩٨٩	٧٤,٥٣	٢٦,٠٥	٣٤,٩٦	٥٤٩٠	٧٣٦٦	٢٧٠٧٦	٦١,٠١
١٩٩٠	٥٤,٢٨	٢٣,٤٥	٤٣,٢١	٦٠٧١	١١١٨٦	٧٦٠٥٧	٦٦,٦٦
١٩٩١	٦٠,٩٩	٢٥,٠٤	٤١,٠٦	٦٥٨٦	١٠٧٩٩	٦٩٦٩٠	٦٦,١٠
١٩٩٢	٦٦,١٧	٢٧,٥٥	٤١,٦٤	٧٣٤٧	١١١٠٤	٦٣٧١٩	٦٩,١٩
١٩٩٣	٦٦,٥٢	٢٤,٣٠	٣٦,٥٤	٦٠٨٧	٩١٥١	٥٣١٥٤	٦٠,٨٤
١٩٩٤	٥٤,٨٠	١٩,٨٠	٣٦,١٣	٤٩٢٤	٨٩٨٦	٧٢١٤١	٥٥,٩٢
١٩٩٥	٥٦,١٣	٢٢,٧١	٤٠,٤٦	٥٧٦٤	١٠٢٦٩	٨٢٢١٦	٦٣,١٧
١٩٩٦	٤٥,٧٢	٢٠,٦٩	٤٥,٢٦	٥٥١٩	١٢٠٧١	١٢٣٤٤٨	٦٥,٩٦
١٩٩٧	٤٧,٧٧	١٩,٨٣	٤١,٥٢	٥٥٣٢	١١٥٨١	١١٦٧٥٣	٦١,٣٥

ثانيـًا - معدلات النمو فى الطلب من الواردات والصادرات السعودية :

تفترض هذه الدراسة أن المتغيرات الرئيسة المشمولة فيها تنمو بمعدل أسى ثابت لجميع الفترات الزمنية ، وبناء عليه فقد تم حساب معدلات النمو لكل من الواردات والصادرات والناتج المحلى الإجمالى والسكان * . وقد كانت نتائج تحليل الانحدار جيدة وتحققت المعنوية الإحصائية لكل معامل فى معظم الحالات عند درجة ثقة (٩٥٪) على الأقل ، كما أن قيم معامل التحديد المصاحبة تدل على حسن القياس فى تحليل الانحدار ، وتجدر الإشارة هنا إلى أن معدلات النمو للواردات والصادرات والناتج المحلى الإجمالى قد تم حسابها فى هذه الدراسة باستخدام الأسعار الجارية وكذا الثابتة ، وقد كانت هذه المعدلات بالأسعار الثابتة جميعها أقل من المعدلات المقابلة لها بالأسعار الجارية . ويوضح الجدول رقم (٢) معدلات النمو للمؤشرات الاقتصادية المشار إليها أعلاه خلال فترتى الرخاء والركود الاقتصاديين ، وكذلك خلال فترة الثلاثين عامًا (١٩٦٨-١٩٩٧م) ، وتبين النتائج أن معدل النمو الطويل الأجل لواردات المملكة بلغ (١٣,٢٪) وللصادرات بلغ (٩,٢٪) ، ويلاحظ هنا أن نمو الواردات كان بمعدل أكبر من الصادرات سواء كان بالأسعار الجارية أو الثابتة ، وهذا يمثل ظاهرة تتصف بها معظم الدول النامية فى بداية مراحل نموها ، وتعكس هذه الظاهرة الاتجاه القائم فى الدول النامية الذى يعتبر الواردات أداة رئيسة فى تغيير هيكل الإنتاج المحلى ، والذى ينعكس بدوره على تطور الصادرات فى الدولة محل الدراسة [٣] ، وبالإضافة إلى ذلك فإن هذه الظاهرة تشير إلى أن الفائض المتحقق فى الميزان التجارى يتجه للانخفاض ، أما بالنسبة لنمو الناتج المحلى الإجمالى فى الأجل الطويل فقد كان بمعدل مقارب لنمو الصادرات ولكنه أقل من معدل نمو الواردات ، وهذا يؤكد على ضرورة وجود سياسة تجارية تصحيحية نتيجة لتعارض ذلك مع أهداف التنمية الاقتصادية ، حيث يعنى احتمال قبول ذلك فى الأجل القصير ولكن ليس على المدى الطويل .

---

* عند حساب معدلات النمو استخدمت معادلة الانحدار التالية :

$$\ln Z_t = c + rt$$

حيث :

Z_t = قيمة المتغير الاقتصادى فى الفترة الزمنية (t) .

c = ثابت الانحدار .

r = معامل الانحدار ويمثل معدل النمو .

t = المتغير الزمنى .

أما بالنسبة لمعدلات النمو خلال فترتى الدراسة فيلاحظ ما يلى :

(١) بلغ معدل النمو لواردات المملكة خلال فترة الرخاء الاقتصادى (٣٢,٩٪) ، بينما بلغ مستوى منخفضًا خلال فترة الركود الاقتصادى ، ويلاحظ هنا أن الواردات خلال فترة الرخاء الاقتصادى قد نمت بمعدل فاق معدل النمو فى الصادرات والناتج المحلى الإجمالى ، ويعتبر ذلك ظاهرة طبيعية فى تلك المرحلة من مراحل النمو الاقتصادى التى شهدتها المملكة ، حيث إن زيادة الواردات بوتيرة متسارعة خلال تلك الفترة سببتها الزيادة الكبيرة فى الدخول ، التى صاحبت الطفرتين الاقتصادية الأولى والثانية من جهة ، وكذلك تبنى الدولة لمجموعة من خطط التنمية الشاملة التى بدأ تطبيقها فى بداية الفترة (١٩٧٠م) مما ترتب عليه حركة استيراد واسعة ونشطة لتنفيذ العديد من المشاريع والتجهيزات لإكمال البنية الأساسية . أما بالنسبة لانخفاض معدل الواردات خلال فترة الركود الاقتصادى فإن ذلك يعود إلى الانخفاض العام فى مستوى الدخول التى نتجت عن انخفاض أسعار النفط خلال تلك الفترة ، كما أنه يعزى إلى سياسة تشجيع الإنتاج المحلى من السلع الصناعية والزراعية ، وتطبيق مبدأ إحلال السلع الوطنية محل الأجنبية المستوردة .

(٢) إن معدلات النمو للواردات والصادرات كانت متقاربة جداً خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، حيث تراوحت بين (٣١,١٪) للصادرات و (٣٢,٩٪) للواردات ، ولكن هذه المعدلات اختلفت خلال فترة الركود الاقتصادى حيث نمت الصادرات بمعدل أكبر من الواردات .

(٣) إن معدلات النمو فى الواردات خلال فترتى الدراسة ترتبط إيجاباً بمعدلات النمو لكل من الناتج المحلى الإجمالى والصادرات ، فمعدلات النمو المرتفع للناتج المحلى الإجمالى والصادرات خلال فترة الرخاء الاقتصادى صاحبها معدلات نمو مرتفع فى الواردات ، والعكس صحيح خلال فترة الركود الاقتصادى * .

(٤) إن معدلات النمو فى الواردات والصادرات التى حققتها المملكة خلال فترة الرخاء الاقتصادى تعد معدلات نمو مرتفعة جداً بمقاييس التجارة الدولية ، فالكثير من الدول حققت معدلات نمو أقل من ذلك بكثير على الرغم من أنها تمر بنفس مرحلة

---

* تؤكد هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (متولى وآخرون - ١٩٨٧م) من أن ارتفاع أسعار النفط خلال فترة الرخاء الاقتصادى كان هو المحرك الحقيقى لعجلة الاستيراد فى المملكة العربية السعودية .

النمو الاقتصادى التى مرت بها المملكة ، أما بالنسبة لمعدلات النمو فى الأجل الطويل فإنها تساير معدلات النمو فى كثير من دول العالم [٤] .

(٥) بلغ معدل نمو السكان فى الأجل الطويل (٤,٥٦٪) ، وقد اختلف هذا المعدل خلال فترتى الدراسة ، وبصفة عامة تعتبر هذه المعدلات عالية جداً بالمقاييس العالمية ، ولكنها بطبيعة الحال لا تشكل مشكلة اقتصادية بالنسبة للمملكة خلال فترة الدراسة ؛ وذلك للإمكانات الاقتصادية الكبيرة التى تمتع بها الاقتصاد السعودى خلال نفس الفترة ، مما جعل الظروف الاقتصادية والاجتماعية مواتية تماماً لنمو السكان بهذه المعدلات المرتفعة ، ويلاحظ هنا الارتباط الإيجابى بين معدل نمو السكان والمتغيرات الاقتصادية الثلاثة الأخرى الداخلة فى الدراسة .

الجدول رقم (٢)

معدلات النمو لأهم المتغيرات الاقتصادية فى قطاع التجارة الخارجية

الفترة / المتغير	الفترة الزمنية الأولى (١٩٦٨ - ١٩٨٢)		الفترة الزمنية الثانية (١٩٨٣ - ١٩٩٧)		فترة الدراسة كاملة (١٩٦٨ - ١٩٩٧)	
	أسعار جارية	أسعار ثابتة	أسعار جارية	أسعار ثابتة	أسعار جارية	أسعار ثابتة
الصادرات السلعية	٣١,٠٧	٧,٣٤	٥,٣٧	٤,٢٢	٩,٢٠	(٠,٩٥)
الواردات السلعية	٣٢,٨٨	١٣,٩٣	(٠,٣٨)	(-٠,٠١)	١٣,١٩	٦,١٢
الناتج المحلى الإجمالى	٢٧,٣٠	٨,٥٠	٣,٩٤	٢,٧٨	٩,٤٠	٣,٦٨
السكان	٤,٠٩		٣,٩٤		٤,٥٦	

* تم حساب هذه المعدلات بالأسعار الجارية والثابتة باستخدام بيانات التقرير السنوى الرابع والثلاثين لمؤسسة النقد العربى السعودى (١٩٩٨م) .

** معاملات الإحصاء (t) لمعدلات النمو المعطاة بين الأقواس كانت غير معنوية .

ولغرض المقارنة تم فى هذه الدراسة أيضًا تقدير معدلات النمو فى الطلب من الواردات والصادرات لدول العالم مجتمعة وبعض مجموعات الدول ، ويقدم الجدول رقم (٣) مقارنة لمعدلات النمو فى الطلب من الواردات والصادرات السعودية مع معدلات النمو العالمية خلال فترة البحث ، وبالإضافة إلى ذلك فقد تم تقدير معدلات النمو لكل من الواردات السعودية حسب أهم مصادرها (الجدول رقم ٤) وللصادرات السعودية حسب أهم جهاتها (الجدول رقم ٥) ، حيث تم تحديد ثمانى دول كأهم مصدر للواردات السعودية وهى : أمريكا واليابان وفرنسا وإيطاليا وكوريا وبريطانيا وسويسرا وألمانيا ، كما تم تحديد ثمانى دول كأهم مستقبل للصادرات السعودية وهذه الدول هى : أمريكا واليابان وفرنسا وإيطاليا وكوريا وهولندا وسنغافورة والبرازيل . وأهم ما يلاحظ على الجداول السابقة ما يلى :

(١) إن معدل النمو فى الطلب من الواردات للمملكة العربية السعودية يفوق معدل النمو العالمى للطلب من الواردات ، وكذلك يفوق نظيره للدول المتقدمة والنامية ، أما معدل النمو فى الطلب من الصادرات السعودية فهو أقل من المعدل العالمى لنمو الطلب من الصادرات ، وأيضًا أقل من معدل النمو فى الطلب من صادرات الدول المتقدمة والنامية .

(٢) إن معدلات النمو الطويلة الأجل لواردات المملكة من الدول الثمانى التى تشكل أهم مصدر للواردات السعودية كانت متقاربة بشكل كبير ، وقد تراوحت قيمتها بين ١٥,٩٪ (كوريا) إلى ١٣,٦٪ (اليابان) ، وتدل هذه النتيجة على أن هناك نوعًا متوازنًا فى التوزيع الجغرافى لواردات المملكة من الدول الصناعية المتقدمة خلال الثلاثين عامًا الماضية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (متولى وآخرون ـ ١٩٨٦م) التى غطت سنوات فترة الرخاء الاقتصادى فقط .

(٣) إن معدلات النمو للواردات السعودية خلال فترة الرخاء الاقتصادى كانت مرتفعة ومتقاربة ، وقد تحقق أعلاها للواردات من دولة كوريا (٦٢,٩٪) ، وأقل معدل لنمو الواردات كان من دولة بريطانيا (٣٣,٥١٪) ، وهذا يدل على أن اقتصاد المملكة كان مفتوحًا بشكل كبير للسلع العالمية ، كما يدل على ضعف القاعدة الإنتاجية الداخلية خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، أما بالنسبة لفترة الركود الاقتصادى فقد حققت الواردات من سويسرا أعلى معدل نمو (٦,١٪) ، تليها بريطانيا (٥,٤٪) ،

ثم الولايات المتحدة الأمريكية (٢,٧٪) ، أما الدول الخمس الأخرى وهى : اليابان وفرنسا وألمانيا وإيطاليا وكوريا فقد حققت معدلات نمو بالسالب ، مما يدل على أن الإنفاق على الواردات من هذه الدول - على الرغم من ارتفاع قيمها - قد حقق تذبذبًا وتراجعًا كبيرًا خلال فترة الركود الاقتصادى .

(٤) حققت الصادرات السعودية إلى أهم ثمانى دول مستوردة لها معدلاً للنمو فى الأجل الطويل يتراوح بين ١٧,٤٪ (أمريكا) إلى ٢,٥٪ (سنغافورة) ، أما بالنسبة لمعدلات النمو فى الطلب من الصادرات خلال فترتى الدراسة فقد كانت هذه المعدلات لكل دولة خلال فترة الرخاء الاقتصادى أعلى بكثير من نظيرتها خلال فترة الركود الاقتصادى ، وبالطبع فإن ذلك يعود إلى التزايد المستمر فى الصادرات السعودية خلال سنوات الرخاء الاقتصادى مقارنة بسنوات الركود التى تميزت بوجود تقلبات حادة فى حصيلة الصادرات .

الجدول رقم (٣)

مقارنة معدلات النمو فى الطلب من الواردات والصادرات السعودية بمعدلات النمو العالمية خلال الفترة ١٩٦٨ - ١٩٩٧م

المتغير / مجموعة الدول	الواردات	الصادرات
جميع دول العالم	١٠,٦٧	١٠,٧٦
الدول المتقدمة	١٠,٠٩	١٠,٣٠
الدول النامية	١٢,٣٥	١٢,١٣
دول مجلس التعاون	١٢,٩٥	٩,٣٤
المملكة العربية السعودية	١٣,١٩	٩,٢٠

الجدول رقم (٤)

معدلات النمو فى الطلب من الواردات من أهم الدول المصدرة

الدولة المصدرة	الفترة الزمنية الأولى (١٩٦٨ – ١٩٨٢م)	الفترة الزمنية الثانية (١٩٨٣ – ١٩٩٧م)	كامل فترة الدراسة (١٩٦٨ – ١٩٩٧م)
أمريكا	٣٥,٤٧	٢,٧١	١٣,٧٠
اليابان	٣٩,٣٠	٥,٤١ –	١٣,٥٥
فرنسا	٣٩,٢٣	٢,٢٣ –	١٥,٦٣
إيطاليا	٣٨,٨٣	٣,٥٧ –	١٤,٣٩
كوريا	٦٢,٩٣	(– ١,١٣)	١٥,٩٤
بريطانيا	٣٣,٥١	٥,٤٠	١٤,٩٨
سويسرا	٤٠,٢٢	٦,٠٩	١٨,٠٤
ألمانيا	٣٧,٩٦	(– ٠,٤٠)	١٣,٦٤

* معاملات الإحصاء (t) بالنسبة لمعدلات النمو المعطاة بين الأقواس كانت غير معنوية .

الجدول رقم (٥)

معدلات النمو فى الطلب من الصادرات السعودية من أهم الدول المستوردة

الدولة المستوردة	الفترة الزمنية الأولى (١٩٦٨ – ١٩٨٢م)	الفترة الزمنية الثانية (١٩٨٣ – ١٩٩٧م)	كامل فترة الدراسة (١٩٦٨ – ١٩٩٧م)
أمريكا	٤٨,٣٠	١١,٣٥	١٧,٤٠
اليابان	٣١,٢٩	(– ٠,٢٩)	٨,٤٥
فرنسا	٣٥,٨٦	٣,٩	٦,١٨
إيطاليا	٢٧,٢١	(١,٨٤)	٤,٤٥
كوريا	٤١,٠٨	١٤,٩٩	١٣,٩٨
هولندا	٢٨,٣٢	٨,٩٦	٦,٧٠
سنغافورة	٢٣,٤٣	٥,٠٨	٢,٥٣
البرازيل	٢٧,١٢	٤,٧١	٣,٥٢

* معاملات الإحصاء (t) بالنسبة لمعدلات النمو المعطاة بين الأقواس كانت غير معنوية .

ثالثًا - أهمية الواردات والصادرات السعودية فى الاقتصاد الدولى :

تشير إحصائيات التجارة الخارجية التى يقوم بنشرها صندوق النقد الدولى إلى أن إجمالى عدد الدول التى ارتبطت المملكة معها بعلاقات تجارية خلال الخمس عشرة سنة الأخيرة يزيد عن مائة وأربعين دولة ، ومن مجموعة الدول هذه كان هناك (٢٢) دولة صناعية متقدمة و(١٢٠) دولة نامية فى جانب الطلب من الواردات ، و(١٩) دولة صناعية متقدمة و(٩٥) دولة نامية فى جانب الطلب من الصادرات ، وبالطبع فإن الأهمية النسبية لمجموعتى الدول المتقدمة والنامية فى إجمالى واردات المملكة وصادراتها تختلف بين المجموعتين وكذلك بين دولة وأخرى فى كل مجموعة . وفى الوقت الذى زاد فيه إجمالى الواردات العالمية بمقدار (٢٤) ضعفًا والصادرات بمقدار (٢٥) ضعفًا خلال الثلاثين عامًا الماضية (١٩٦٨-١٩٩٧م) ، نجد أن الواردات السعودية زادت بمقدار (٧٤) ضعفًا بينما زادت الصادرات بمقدار (٣٤) ضعفًا خلال نفس الفترة ، وحيث إن الاقتصاد السعودى كان - وما زال - يشكل المصدر الرئيسى لأهم مصادر الطاقة فى العالم وهو النفط الخام الذى يعتمد عليه الاقتصاد العالمى بشكل كبير ، لذا فإن صادرات المملكة - التى يشكل النفط الخام نسبة كبيرة منها - تحظى بمركز متميز ومؤثر فى السوق العالمى ، وقد ترتب على ذلك كله اعتماد اقتصاد المملكة بشكل أساسى على الإيرادات من الصادرات بشكل عام ، والإيرادات النفطية بشكل خاص ، فى تمويل الإنفاق على مختلف القطاعات المكونة لها ، ونتيجة لهذه العوامل الاقتصادية وبعض العوامل الديموغرافية والجغرافية الأخرى ، أصبح الاقتصاد السعودى يمثل سوقًا واسعة للعديد من السلع والخدمات التى تنتج فى الدول الأخرى المتقدمة والنامية وتصدر إلى الأسواق السعودية .

توضح بيانات الجدول رقم (٦) أن الواردات السعودية ارتفعت أهميتها النسبية فى إجمالى الواردات العالمية من أقل من (٢٥, ٠٪) فى عام ١٩٧٠م لتصل إلى (٢,٣٪) عام ١٩٨٢م ، ولكنها انخفضت بعد ذلك واستمرت فى الانخفاض حتى بلغت (٥, ٠٪) من إجمالى الواردات العالمية فى عام ١٩٩٥م ، أما بالنسبة للصادرات السعودية فقد ارتفعت أهميتها النسبية فى إجمالى الصادرات العالمية من أقل من (١٪) فى عام ١٩٧٠ إلى حوالى (٤,٥٪) فى عام ١٩٨٠م و(٤,٤٪) فى عام ١٩٨٢م ، ثم انخفضت هذه الأهمية بشكل حاد لتصل إلى (١٪) فقط فى عام ١٩٩٥م . إن هذه الأرقام تدل على ان الأهمية النسبية للواردات والصادرات السعودية فى إجمالى الواردات

والصادرات العالمية قد حققت معدلات متزايدة خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، ولكن هذه الأهمية النسبية اتجهت إلى الانخفاض بوتيرة متسارعة خلال فترة الركود الاقتصادى ، وتنطبق نفس النتيجة السابقة على الأهمية النسبية للواردات والصادرات السعودية فى إجمالى واردات وصادرات الدول النامية ، حيث نلاحظ أن الواردات السعودية ارتفعت أهميتها النسبية فى إجمالى واردات الدول النامية من (١,٣٪) عام ١٩٧٠م إلى حوالى (٧,٣٪) فى عام ١٩٨٢م ثم انخفضت فى عام ١٩٩٥م إلى حوالى (١,٦٪) وبالمثل ارتفعت الأهمية النسبية للصادرات السعودية فى إجمالى صادرات الدول النامية وحققت معدلات مرتفعة فى عام ١٩٨٠م بلغت (١٦٪) ، وفى عام ١٩٨٢م بلغت (١٤٪) ، ثم انخفضت بعد ذلك لتصل إلى (٣,١٢٪) فى عام ١٩٩٥م .

كما توضح بيانات الجدول (٦) أن الواردات السعودية احتلت الجزء الأكبر من إجمالى واردات دول مجلس التعاون الخليجى خلال سنوات عقد الثمانينيات ، وقد بلغت نسبة الواردات السعودية إلى إجمالى واردات دول المجلس (٦٠,٤٪) وذلك فى عام ١٩٨٢م ، بينما توزعت النسبة المتبقية (٣٩,٦٪) بين دول المجلس الخمسة الأخرى . ويلاحظ هنا أن مساهمة الواردات السعودية فى إجمالى واردات دول مجلس التعاون الخليجى اتجهت إلى التزايد خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، ولكنها اتجهت إلى التناقص بعد ذلك لتصل فى نهاية فترة الدراسة إلى معدلات تقارب المعدلات التى تحققت فى بدايتها .

الجدول رقم (٦)

تطور الأهمية النسبية للتجارة الخارجية السعودية فى إجمالى التجارة العالمية

المتغير / السنة	الواردات السعودية (٪)			الصادرات السعودية (٪)		
	واردات دول مجلس التعاون	واردات الدول النامية	إجمالى الواردات العالمية	صادرات دول مجلس التعاون	صادرات الدول النامية	إجمالى الصادرات العالمية
١٩٧٠	٣٤,٢٨	١,٢٩	٠,٢٤	٤٦,٣٧	٤,٤٨	٠,٨٧
١٩٧٥	٣٦,٢٢	١,٨٨	٠,٥٢	٥٩,٩٨	١٢,٤٨	٣,٥٣
١٩٨٠	٥٨,٠٧	٥,٤١	١,٥٥	٦٥,٢٩	١٦,٠٣	٥,٣٨
١٩٨٢	٦٠,٣٥	٧,٣٠	٢,٢٧	٦٥,٣٥	١٤,٠١	٤,٤١
١٩٨٥	٥٣,٦٧	٤,٦٢	١,٢٥	٤٤,١٦	٥,٢٩	١,٥٢
١٩٩٠	٥٠,٤٣	٢,٥٩	٠,٦٩	٥١,٥٠	٤,٧٤	١,٣١
١٩٩٥	٣٧,٥٥	١,٥٧	٠,٥٣	٤٧,٤٧	٣,١٢	١,٠٢

رابعـًا - التوزيع الجغرافي للواردات والصادرات السعودية :

يوضح الجدول رقم (٧) التوزيع الجغرافي لكل من الواردات والصادرات السعودية بين الدول الصناعية المقدمة والدول النامية ، وتطور الأهمية النسبية لمجموعتي الدول ، وذلك لبعض السنوات المختارة التي تشملها فترة الدراسة ، ويتضح من بيانات الجدول ما يلي :

(١) الاقتصاد السعودي يمثل سوقًا رئيسًا لمنتجات الدول الصناعية المقدمة حيث إن ثلاثة أرباع الواردات السعودية تقريبًا يتم تلبيتها من دول متقدمة ، وبالمقابل فإن الدول المتقدمة تمثل سوقًا رئيسًا للصادرات السعودية ، حيث يلاحظ أن أكثر من ثلثي الصادرات السعودية وجدت طريقها إلى أسواق الدول الصناعية خلال فترة الرخاء الاقتصادي ، وأكثر من نصفها إلى أسواق هذه الدول خلال فترة الركود الاقتصادي .

(٢) على الرغم من اتجاه معدلات الطلب من منتجات الدول الصناعية المتقدمة للانخفاض بدءًا من عام ١٩٨٣م إلا أن هذه المعدلات ظلت مرتفعة ، وحافظت هذه الدول على حصة يبلغ متوسطها (٧٥٪) من إجمالي الواردات السعودية خلال سنوات الركود الاقتصادي ، كما أن حصة منتجات الدول النامية في الأسواق السعودية عاودت الارتفاع في الأعوام الأخيرة بعد أن شهدت انخفاضًا حادًا في الفترة من (١٩٨٠-١٩٨٢م) .

(٣) الارتفاع المستمر في معدلات الطلب من صادرات المملكة من قبل الدول النامية حيث بلغت حصة هذه الدول في إجمالي الصادرات السعودية ما يقارب النصف في عام ١٩٩٦م ، مقارنة بحصة لا تتجاوز الربع في عام ١٩٨٠م، وقد ترتب على ذلك انخفاض حصة الدول المتقدمة في الصادرات السعودية خلال فترة الركود الاقتصادي .

(٤) التركز الجغرافي للصادرات السعودية اتجه إلى الانخفاض نتيجة للزيادة في نسبة الصادرات السعودية إلى الدول النامية التي تتميز بارتفاع عددها (٩٠ دولة) ، وكذلك للانخفاض في نسبة الصادرات إلى الدول المتقدمة التي تتميز بعددها القليل (١٩ دولة) ، فعلى سبيل المثال نجد أن (٢٢٪) من الصادرات السعودية في عام

١٩٨٠م اتجه إلى الدول النامية ، بينما (٧٥٪) منها قد اتجه إلى الدول المتقدمة ، ثم تغيرت هذه النسبة فى عام ١٩٩٦م لتصبح (٤٨٪) من الصادرات السعودية متجهاً للدول النامية ، و(٥٢٪) للدول المتقدمة .

(٥) هناك العديد من العوامل والظروف الاقتصادية المختلفة التى كان لها تأثير على التوزيع الجغرافى للواردات والصادرات السعودية بين فترتى الدراسة من جهة ، وبين الدول المتقدمة والنامية من جهة أخرى ، ونذكر من هذه العوامل - على سبيل المثال لا الحصر - الركود العالمى فى الطلب من النفط ، وخصوصاً فى الدول المتقدمة مما أدى إلى انخفاض الطلب من الصادرات السعودية وبالتالى إيراداتها من هذه الصادرات ، مما أدى إلى انخفاض الطلب من واردات المملكة من الدول الأخرى ، كما أن سياسات الترشيد والتخزين التى اتبعتها بعض الدول الصناعية مؤخراً ، والاكتشافات الجديدة لعدد من حقول النفط فى بحر الشمال ، كان لها دور فى انخفاض الطلب من الصادرات السعودية . أما بالنسبة لارتفاع نسبة الصادرات السعودية ووارداتها من وإلى مجموعة الدول النامية ، فإن ذلك يعزى إلى ارتفاع معدلات النمو الاقتصادى فى الكثير من هذه الدول ، بالإضافة إلى الاتفاقيات التجارية الثنائية والتسهيلات الائتمانية التى تتم بين المملكة وبعض هذه الدول .

الجدول رقم (٧)

التوزيع الجغرافى للواردات والصادرات السعودية بين الدول المتقدمة والنامية

المتغير / السنة	مصدر الواردات (٪)			جهة الصادرات (٪)		
	دول متقدمة	دول نامية	دول أخرى	دول متقدمة	دول نامية	دول أخرى
١٩٧٣	٦٤,٣	٣٣,٧	٢,٠	٦٩,٩	٢٧,١	٣,٠
١٩٧٥	٦٣,٧	٣٣,٣	٣,٠	٦٨,٣	٢٥,١	٦,٦
١٩٨٠	٧٩,٦	١٥,٦	٤,٨	٧٥,٤	٢١,٩	٢,٧
١٩٨٢	٨٢,٥	١٤,٧	٢,٨	٦٥,٦	٣١,٤	٣,٠
١٩٨٥	٧٨,٣	٢١,١	٠,٦	٦١,٠	٣٦,٩	٢,١
١٩٩٠	٧٧,١	٢٢,٦	٠,٣	٦٣,٣	٣٦,٦	٠,١
١٩٩٥	٧٢,١	٢٧,٤	٠,٥	٥٤,٠	٤٥,٩	٠,١
١٩٩٦	٧٣,٨	٢٥,٨	٠,٤	٥٢,٤	٤٧,٦	٠,٠

* المصدر : نشرات صندوق النقد الدولى (MF) ، اتجاهات التجارة الخارجية (DOTS) ، أعداد متفرقة .

وللتعرف على أهم مصادر الواردات للاقتصاد السعودى وأهم جهات الصادرات السعودية خلال فترة الدراسة (١٩٦٨-١٩٩٧م) ، تم حساب التوزيع النسبى للواردات والصادرات السعودية بين دول العالم المتقدمة والنامية خلال كل سنة من سنوات الدراسة ، وبناء عليه فقد تم باستخدام الطرق الإحصائية المعروفة تحديد أهم ثمانية شركاء تجاريين للمملكة فى جانب الطلب من الواردات خلال الخمس عشرة سنة الأخيرة ، وكانت هذه الدول على النحو التالى : سبع منها صناعية متقدمة هى : الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وألمانيا وبريطانيا وإيطاليا وفرنسا وسويسرا ، ودولة واحدة نامية فقط هى كوريا الجنوبية ، ويوضح الجدول (١- أ) فى ملحق الدراسة الأهمية النسبية لهذه الدول منفردة ومجتمعة فى إجمالى الواردات السعودية ، وباستخدام نفس الطرق الإحصائية تم تحديد أهم ثمانية شركاء تجاريين للمملكة فى جانب الطلب من الصادرات خلال نفس الفترة ، وكانت هذه الدول كما يلى : خمس دول صناعية متقدمة هى : الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وفرنسا وإيطاليا وهولندا ، وثلاث دول نامية هى : كوريا وسنغافورة والبرازيل . ويوضح الجدول (١ - ب) فى نفس الملحق الأهمية النسبية لحصة هذه الدول الثمانى منفردة ومجتمعة فى إجمالى الصادرات السعودية * .

ويتضح من الجدولين الواردين فى الملحق رقم (١) النتائج التالية :

(١) بلغت واردات المملكة من هذه الدول الثمانى مجتمعة أكثر من (٧٠٪) من جملة وارداتها فى الأعوام ١٩٧٢م و ١٩٨٢م و١٩٩٢م ، وهذا يدل على أن هذه الدول مجتمعة حافظت على أهميتها النسبية كأهم مصدر للواردات فى المملكة العربية السعودية خلال فترتى الانتعاش والركود الاقتصادى .

(٢) الولايات المتحدة الأمريكية تأتى فى المرتبة الأولى كأهم مصدر للواردات فى المملكة خلال الثلاثين عاماً الماضية حيث بلغت مساهمتها النسبية (٢٧٪) من جملة واردات المملكة فى عام ١٩٧٢م ، أما أقل مساهمة لها فى الواردات السعودية فتبلغ (١٥٪) وذلك عام ١٩٨٧م ، ويلى الولايات المتحدة الأمريكية من حيث الأهمية النسبية

* هناك دول أخرى متقدمة ونامية تحظى بأهمية نسبية فى الواردات السعودية وكذلك الصادرات خلال الثلاثين عامًا الماضية مثل : هولندا والنرويج والصين والهند وغيرها ، ولكن هذه الأهمية لمعظم سنوات الدراسة كانت تقل بكثير عن أهمية الدول المذكورة أعلاه ، سواء فى جانب الطلب من الواردات أو جانب الطلب من الصادرات .

خلال نفس الفترة دولة اليابان ، وقد كانت أعلى مساهمة لها فى إجمالى الواردات السعودية فى عام ١٩٧٢م حيث بلغت (٢١٪) ، وأدنى مساهمة فى عام ١٩٩٥م إذ بلغت (٨٪) ، وبمقارنة الأهمية النسبية لواردات المملكة من الدولتين المذكورتين خلال فترة الدراسة نلاحظ أن الأهمية النسبية للولايات المتحدة الأمريكية اتجهت للتزايد ، بينما اتجهت الأهمية النسبية لليابان للتناقص ، مما يشير إلى أن هناك اتجاهاً للإحلال النسبى للسلع والبضائع الأمريكية محل اليابانية ، وقد يعود ذلك إلى حالة الانتعاش من الركود الاقتصادى الذى اتسم به اقتصاد دول أمريكا الشمالية مؤخراً .

(٣) تأتى دولتا ألمانيا وبريطانيا فى المرتبتين الثالثة والرابعة من حيث الأهمية النسبية فى إجمالى الواردات السعودية ، وقد كانت هذه الأهمية متقاربة على الرغم من اختلافها بين الدولتين من سنة لأخرى .

(٤) بلغت حصة الدول الثمانى الأهم فى جانب الطلب من الصادرات السعودية مجتمعة (٦٩٪) فى عام ١٩٧٨م و (٦٧٪) فى عام ١٩٨٧م ثم انخفضت حصتها إلى (٦٣٪) فى عام ١٩٩٦م ، وقد حافظت هذه الدول خلال السنوات الخمس عشرة الأخيرة على حصة لا تقل عن (٦٠٪) من إجمالى الصادرات السعودية .

(٥) تعتبر دولتا اليابان والولايات المتحدة الأمريكية هما السوقان الرئيسان للصادرات السعودية ، وقد شكل الاقتصاد اليابانى السوق الأول للصادرات السعودية خلال عشرين عاماً متتالية (١٩٦٨-١٩٨٧م) ، وقد بلغت حصة اليابان فى الصادرات السعودية أعلى قيمة لها فى عام ١٩٨٤م (٣٢٪) ، أما أقل حصة لها فى الصادرات السعودية فقد كانت فى عام ١٩٨٤م (١٥٪) ، وبالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية فقد شكلت المستورد الرئيسى الأول للصادرات السعودية فى عامى ١٩٩٥م و١٩٩٦م .

(٦) الدول الست الأخرى الأهم فى جانب الطلب من الصادرات السعودية كانت الأهمية النسبية لكل منها متقاربة ومتفاوتة من سنة لأخرى ، ويلاحظ فيها أن دولة كوريا تشكل السوق الرئيس الثالث للصادرات السعودية خلال السنوات الخمس الأخيرة حيث حققت حصتها من الصادرات السعودية معدلات متزايدة .

(٧) بمقارنة أهم الشركاء التجاريين للمملكة فى جانب الطلب من الواردات مع أهم شركائها فى جانب الطلب من الصادرات نجد أن هناك خمس دول تربط كل منها بالمملكة العربية السعودية علاقات تجارية قوية فى جانبى الواردات والصادرات معًا ، وهذه الدول هى : الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وفرنسا وإيطاليا وكوريا ، وبناء عليه يمكن القول إن هذه الدول الخمس تمثل أهم الشركاء التجاريين للمملكة فى تجارتها الخارجية خلال الخمس عشرة سنة الأخيرة (١٩٨٣-١٩٩٧م) .

خامسًا - التكوين السلعى للواردات والصادرات السعودية :

تعتمد المملكة العربية السعودية فى تلخيص وتبويب بيانات تجارتها الخارجية (الواردات والصادرات) على أحدث النظم العالمية فى هذا المجال ، وتستخدم فى ذلك الأسلوب المتبع فى النظام المنسق ، ويضم هذا النظام (٢١) مسمى لأصناف مختلف السلع والبضائع الأولية والمصنعة إضافة إلى السلع النهائية ، ولغرض التبسيط فقد تم فى هذه الدراسة تقسيم أصناف السلع المستوردة إلى سبع مجموعات مختلفة تشمل : المواد الغذائية ، والملابس والمنسوجات ، والمعادن الثمينة والساعات والسلع الأخرى الكمالية ، والآلات الكهربائية ومعدات النقل ، والمعادن الأساسية ، والمنتجات الورقية والزجاجية والأخشاب ، والمنتجات المعدنية والكيماوية والبلاستيكية .

ويوضح الجدول رقم (٨) التوزيع النسبى للواردات السعودية خلال سنوات الدراسة حسب هذه المجموعات السلعية ، ويتضح من البيانات الواردة فى هذا الجدول أن واردات المملكة من الآلات الكهربائية ومعدات النقل احتلت المركز الأول بين أصناف السلع المستوردة ، حيث تشكل أكثر من ثلث الواردات السعودية خلال جميع سنوات الدراسة ، يليها بعد ذلك مباشرة الواردات من المواد الغذائية ثم المعادن الأساسية ، ويأتى فى المرتبة الأخيرة الواردات من المنتجات الورقية والزجاجية . إن ارتفاع نسبة الإنفاق على الآلات الكهربائية ومعدات النقل خلال سنوات الدراسة يعزى إلى متطلبات مشروعات التنمية وتجهيزات البنية الأساسية التى تضمنتها خطط التنمية الشاملة بصفة عامة والخطتان الثانية والثالثة بصفة خاصة (١٩٧٥-١٩٨٥م) ، حيث وصلت نسبة الإنفاق على هذه المجموعة السلعية معدلات عالية خلال هذه السنوات ، وقد تحققت أعلى نسبة للإنفاق على الآلات ومعدات النقل خلال السنتين : ١٩٩٢م (٤٥,٢٪) و١٩٩١م (٤٢,٣٪) وقد يعزى ذلك إلى ما ترتب على أزمة الخليج من استعدادات وتجهيزات عسكرية حاضرة ومستقبلية .

الجدول رقم (٨)

التوزيع النسبى للواردات السعودية حسب المجموعات السلعية المكونة لها

الصنف / السنة	مواد غذائية	ملابس ومنسوجات	معادن ثمينة وساعات وسلع أخرى كمالية	آلات كهربائية ومعدات نقل	معادن اساسية	منتجات ورقية وزجاجية وأخشاب	منتجات معدنية وكيماوية وبلاستيكية	الإجمالى
١٩٧٠	٣١.٦	٤.٩	٦.٢	٣١.٩	٩.٤	٤.٩	١١.١	١٠٠
١٩٧٢	٢٥.٩	٨.٢	٥.٨	٣٥.٨	١٠.١	٤.٥	٩.٧	١٠٠
١٩٧٥	١٥.٥	٩.٢	٨.٤	٤٠.٢	٩.٢	٨.٢	٩.٢	١٠٠
١٩٨٠	١٤.١	٧.٠	٩.٣	٣٨.٣	١٤.٦	٧.٤	٩.٣	١٠٠
١٩٨٢	١٣.٠	٦.٥	٨.٩	٤٢.٧	١٤.٩	٥.٩	٨.١	١٠٠
١٩٨٥	١٥.١	٩.٧	١١.٢	٣٥.٠	١٢.٠	٨.١	٨.٩	١٠٠
١٩٩٠	١٤.٠	٩.٨	١٢.٢	٣٦.٩	٨.٧	٥.٦	١٢.٨	١٠٠
١٩٩٢	١٠.٦	٨.٧	١٠.٤	٤٥.٢	٩.٠	٥.٤	١٠.٧	١٠٠
١٩٩٥	١٦.٣	٨.٦	٩.٤	٣٦.٣	١٠.٣	٦.٢	١٢.٩	١٠٠

* المصدر : تم احتساب النسب الواردة فى هذا الجدول باستخدام البيانات المنشورة فى كتاب منجزات خطط التنمية (١٩٧٠- ١٩٩٦م) ، وزارة التخطيط .

لقد كان هناك بعض التغيرات فى هيكل الواردات السعودية خلال الثلاثين عامًا الماضية ، فعند مقارنة الأهمية النسبية لأصناف الواردات المختلفة بين بداية فترة الدراسة ونهايتها نجد أن الأهمية النسبية للواردات من المواد الغذائية قد انخفضت بشكل ملحوظ ، حيث وصلت نسبة الإنفاق عليها إلى أدنى مستوى لها فى عام ١٩٩٢م وكانت تساوى (١٠,٦٪) مقارنة بما كانت عليه فى عام ١٩٧٠م وهو (٣١,٦٪) ، وفى مقابل هذا الانخفاض الملحوظ فى الواردات من المواد الغذائية ازدادت الواردات من الملابس والمنسوجات وكذلك الواردات من المعادن الثمينة والساعات والسلع الكمالية الأخرى ، وبلغت نسبة الإنفاق على الأخيرة أعلى مستوياتها فى عام ١٩٩٠م (١٢,٢٪) بينما كان أدنى مستوياتها فى عام ١٩٧٠م (٦,٢٪) . ويمكن إرجاع هذا التغير فى هيكل الواردات السعودية إلى بعض العوامل الرئيسة ومنها سياسة الدعم والتشجيع التى تبنتها الدولة لمختلف السلع والبضائع المنتجة محليًا وخاصة السلع الزراعية والمواد الغذائية ؛ وذلك بهدف إحلال المنتجات الوطنية بدلاً من السلع الأجنبية ، ومن هذه العوامل أيضًا الزيادة الكبيرة فى الدخول التى تحققت خلال فترة الانتعاش الاقتصادى والتى ساهمت فى تغير النمط الاستهلاكى المستقبلى لدى الأفراد باتجاه

السلع الكمالية المستوردة على حساب السلع الضرورية كالمواد الغذائية ، وهذا بالطبع يتفق مع المبدأ الاقتصادى الشهير المعروف باسم (قانون أنجل) الذى ينص على أن زيادة الدخل بنسبة معينة تؤدى إلى زيادة الطلب بنسبة أكبر فى حالة السلع الكمالية وبنسبة أقل فى حالة السلع الضرورية .

وللتعرف على التكوين السلعى للصادرات السعودية تم تقسيم الصادرات السعودية إلى مكوناتها الرئيسة وهى : زيت خام ومنتجات بترولية وصادرات أخرى متنوعة ، ويعطى الجدول رقم (٩) التوزيع النسبى للصادرات حسب هذه المجموعات الرئيسة الثلاث ، وتوضح بيانات الجدول أن النفط ومشتقاته (الزيت الخام والمنتجات البترولية) تشكل أكثر من (٩٨٪) من إجمالى صادرات المملكة العربية السعودية خلال مختلف سنوات الرخاء الاقتصادى ، بينما الصادرات الأخرى غير النفطية لم تتجاوز حصتها (٢٪) خلال نفس الفترة ، وهذه النتيجة تعنى أن هيكل صادرات المملكة العربية السعودية لم يطرأ عليه أى تغيير يذكر خلال سنوات الرخاء الاقتصادى .

الجدول رقم (٩)

التوزيع النسبى للصادرات السعودية حسب مجموعات السلع الرئيسة

السنة / الصنف	زيت خام	منتجات بترولية	صادرات أخرى
١٩٧٠	٨٣,٢	١٦,٥	٠,٣
١٩٧٢	٩٠,٥	٩,٢	٠,٣
١٩٧٥	٩٢,٨	٦,٥	٠,٧
١٩٨٠	٩٤,٥	٤,٧	٠,٨
١٩٨٢	٩٢,٨	٦,٠	١,٢
١٩٨٥	٧٦,٠	١٨,٤	٥,٦
١٩٩٠	٧٤,١	١٦,٢	٩,٧
١٩٩٢	٧٨,٨	١٠,٢	١١,٠
١٩٩٥	٧٠,٩	١٦,١	١٣,٠

من جهة أخرى يلاحظ انخفاض حصة الصادرات من الزيت الخام فى إجمالى الصادرات السعودية خلال سنوات الركود الاقتصادى ، وقابل هذا الانخفاض ارتفاع حصة الصادرات من المنتجات البترولية والصادرات الأخرى ، وقد بلغت الأهمية

النسبية لصادرات الزيت الخام أقل قيمة لها فى عام ١٩٩٥م حيث بلغت (٧١٪) من إجمالى الصادرات السعودية ، وتقاسمت النسبة المتبقية المنتجات البترولية (١٦,١٪) والصادرات الأخرى (١٣,٠٪) . وعلى الرغم من الارتفاع الملحوظ فى نسبة مساهمة الصادرات غير النفطية بصفة عامة والصادرات الأخرى بصفة خاصة خلال سنوات الركود مقارنة بسنوات الرخاء الاقتصادى ، وذلك بما يتوافق مع الأهداف العامة للتجارة الخارجية للمملكة ويتمشى مع إستراتيجية التنمية التى تسعى المملكة إلى تحقيقها ، إلا أن هذه النسب ما زالت متواضعة ، حيث لا يخفى أن من أهم متطلبات التنمية الشاملة تنويع القاعدة الاقتصادية وتقليل الاعتماد على النفط الخام ومشتقاته .

سادسًا - النماذج الاقتصادية فى الطلب من الواردات والصادرات :

إن هناك نوعين من النماذج الاقتصادية فى دراسات الطلب من الواردات والصادرات ، الأول يعرف باسم نموذج الإحلال التام ، ويفترض هذا النموذج أن هناك إحلالاً تامًا بين الواردات (الصادرات) والسلع المنتجة محليًا، أما النوع الآخر فهو نموذج الإحلال غير التام ، ويفترض هذا النموذج أنه ليس هناك إحلال تام بين الواردات (الصادرات) والسلع المنتجة محليًا ، ويعتبر النموذج الأخير (الإحلال غير التام) هو الأكثر تطبيقًا وشيوعًا فى قياس دوال الطلب من الواردات والصادرات حيث يمكن من خلاله قياس مرونات الطلب السعرية والدخلية والتقاطعية [٥]، [٦] .

ولا يختلف الإطار النظرى لنموذجى الطلب من الواردات والصادرات فى دراسات التجارة الدولية عنه فى نموذج طلب المستهلك المعروف فى النظرية الاقتصادية ، فالكمية المطلوبة من الواردات أو الصادرات ترتبط عكسيًا بالسعر وطرديًا بالدخل ، وذلك بافتراض ثبات العوامل الأخرى المؤثرة فى الطلب ، لذا فإن الكمية التوازنية والسعر التوازنى يتحددان من خلال تفاعل كل من قوى الطلب والعرض ، ويرى (موراى وجينمان – Murray and Ginman) [٧] فى هذا الصدد أن التقدير الإحصائى لمثل هذه النماذج يعترضه بعض الصعوبات القياسية نتيجة لوجود مشكلة التمييز ، كما أشارا إلى أن مثل هذه الصعوبات يتم عادة التخلص منها فى دراسات التجارة الدولية بافتراض أن جانب العرض يتمتع بمرونة لانهائية ، وبالتالى فإن النموذج الاقتصادى سيقتصر على معادلة واحدة فقط .

إن الصيغة العامة لنماذج الطلب من الواردات يعبّر عنها كدالة للدخل فى البلد المستورد وسعر السلعة المستوردة وسعر السلع المنتجة محليًا ، ويمكن كتابتها على النحو التالى * :

$$M^{d} = f(Y, PM, PD) \quad (1)$$

حيث :

M^d = الكمية المطلوبة من الواردات .

Y = إجمالى الدخل أو الناتج القومى (GNP) .

PM = سعر الوحدة من الواردات .

PD = أسعار السلع المنتجة محليًا .

ويفترض هذا النموذج التفاضلات الجزئية التالية :

$$f_1 = \frac{\partial M^d}{\partial Y} > 0 \quad , \quad f_2 = \frac{\partial M^d}{\partial PM} < 0 \quad , \quad f_3 = \frac{\partial M^d}{\partial PD} > 0$$

أما بالنسبة لنماذج الطلب من الصادرات فإنه عادة يعبر عنها كدالة للدخل فى البلد المصدر إليه وسعر السلعة المصدرة وسعر السلع الأخرى البديلة المنتجة محلياً ، ويمكن التعبير عن دالة الطلب من الصادرات بالصيغة العامة التالية :-

$$X^d = g(Y^*, PX, PD^*) \quad (2)$$

حيث :

X^d = الكمية المطلوبة من الصادرات .

Y^* = إجمالى الدخل أو الناتج القومى للدولة أو مجموعة الدول المستوردة .

PX = سعر الوحدة من الصادرات .

PD^* = سعر السلع البديلة المنتجة محلياً فى الدولة أو الدول المستوردة .

ويفترض هذا النموذج التفاضلات الجزئية التالية :-

$$g_1 = \frac{\partial X^d}{\partial Y^*} > 0 \quad , \quad g_2 = \frac{\partial X^d}{\partial PX} < 0 \quad , \quad g_3 = \frac{\partial M^d}{\partial PD^*} > 0$$

* إن الاختلاف الرئيسى بين دالتى الطلب من الواردات والصادرات يكمن فى جانب المنافسة للسلع المستوردة والمصدرة ، فالسلع المستوردة فى أى دولة تواجه منافسة السلع المحلية لها ، بينما السلع المصدرة من قبل الدولة تواجه منافسة المنتجين المحليين فى تلك الدولة بالإضافة إلى صادرات الدول الأخرى إلى تلك الدولة (انظر Goldstein and Khan, 1988) .

إن معظم الدراسات التطبيقية فى قياس دوال الطلب من الواردات والصادرات تستخدم الصيغ اللوغاريتمية وذلك لثلاثة أسباب أوضحها (خان – Khan, M.) [٨] فى دراسته ، السبب الأول أن هذه الصيغ تعطى تقديرات مباشرة لمرونات الطلب المختلفة من الواردات والصادرات ، والثانى أنها تسمح للواردات وكذلك الصادرات أن تستجيب تناسبيًا للزيادة أو النقص فى قيم المتغيرات التفسيرية الداخلة فى النموذج ، أما السبب الأخير فهو أن الصيغ اللوغاريتمية تجنب النموذج مشاكل التغيرات الجذرية فى المرونات نتيجة لإدخال عنصر الزمن وذلك عند افتراض ثبات المرونات ، وبناء عليه فإن استخدام الصيغ اللوغاريتمية فى النماذج العامة أعلاه (١) و(٢) سيعطى المرونات التالية :-

g_1 & f_1 = المرونات الدخلية للطلب من الواردات والصادرات .

g_2 & f_2 = المرونات السعرية للطلب من الواردات والصادرات .

g_3 & f_3 = المرونات التقاطعية للطلب من الواردات والصادرات .

وتجدر الإشارة إلى أن نماذج الطلب المبينة أعلاه هى الأكثر استخدامًا فى دراسات التجارة الدولية التى تهدف إلى تقدير دوال الطلب من الواردات والصادرات ومعرفة مرونات الأسعار والدخل ، ونذكر ـ على سبيل المثال لا الحصر وبصورة مختصرة ـ من هذه الدراسات على المستويين المحلى والدولى ما يلى :

(١) دراسة (خان) [٩] التى قام فيها بتحديد وتقدير دالة الطلب الكلى من الواردات فى فنزويلا وكذلك دوال الطلب الجزئية لتسع أصناف من السلع المستوردة للفترة من (١٩٥٣–١٩٧٢م) ، وقد توصلت الدراسة إلى أن توصيف الواردات كدالة للأسعار النسبية والدخل الحقيقى مناسب لتفسير نسبة كبيرة من التغير فى الواردات وذلك على مستوى دوال الطلب الكلية وكذلك الجزئية .

(٢) دراسة (ستون – Stone) [١٠] التى تعتبر أول دراسة شاملة لتقدير مرونات الطلب السعرية للواردات والصادرات فى الولايات المتحدة الأمريكية ودول الاتحاد الأوربى واليابان ، وقد غطت الدراسة أربعًا وثلاثين صناعة مختلفة فى كل دولة ، وأشارت الدراسة إلى ضرورة استخدام طرق تقدير أخرى مثل طريقة المربعات الصغرى ذات المرحلتين (2SLS) فى حالة التحقق من وجود مشكلة الآنية فى النموذج محل الدراسة .

(٣) دراسة (ماركويز وماكنيلى – Marquez and McNeilly) [١١] التى قامت بتقدير مرونات الدخل والأسعار لصادرات الدول النامية إلى بعض الدول الصناعية باستخدام بيانات ربع سنوية للفترة من (١٩٧٣–١٩٨٤م) ، وكانت النتيجة الرئيسة التى توصلت إليها أن الواردات غير البترولية للدول الصناعية من الدول النامية تتميز بمرونة دخل تتراوح بين (١,٤) إلى (١,٩) ، واعتبرت الدراسة هذه النتيجة أكثر تحديداً من النتائج التى توصلت إليها الدراسات الأخرى والتى أعطت قيماً لمرونة الدخل بين (٠,٩) كحد أدنى و(٤,٧) كحد أعلى .

(٤) دراسة (حسين – Hossain) [١٢] قدمت نموذجًا قياسيًا لتقدير دوال الطلب من الصادرات من مختلف السلع الأساسية فى دولة بنجلاديش حسب أنواع السلع وذلك للفترة من (١٩٧٤–١٩٨٥م) ، وقد أوضحت النتائج القياسية أن الدخل الحقيقى للدول المستوردة وكذلك الأسعار النسبية للصادرات تلعب جميعها دوراً هاماً فى تحديد حجم الصادرات لكل نوع من السلع فى بنجلاديش ، وأخيراً بينت الدراسة أن الصادرات البنجلاديشية محددة بجانب الطلب ، وأن الطلب من صادراتها عديم المرونة بالنسبة للأسعار ومرن بالنسبة للدخل .

(٥) دراسة (متولى وآخرون) [١٣] استخدمت الأسلوب القياسى فى تحديد العوامل التى تؤثر فى واردات المملكة العربية السعودية من دول العالم المختلفة ، وقامت بتقدير مرونات الواردات بالنسبة للدخل والأسعار النسبية لمجموعة من الدول الصناعية المتقدمة والنامية خلال الفترة من (١٩٦٦–١٩٨٢م) ، وقد استنتجت الدراسة أن واردات المملكة من دول العالم المختلفة تتحدد فى المقام الأول بالناتج الإجمالى المحلى للمملكة ، وأنه ليس للأسعار النسبية تأثير يذكر ، وخلصت الدراسة إلى أن المرونة الدخلية لواردات المملكة من الدول المتقدمة تفوق تلك الخاصة بوارداتها من الدول النامية .

(٦) دراسة (متولى وآخرون) [١٤] التى هدفت إلى تحديد ما إذا كانت فترة ارتفاع أسعار النفط قد تميزت بتغيرات فى سلوك دالة الواردات أو فى أنماط الاستيراد أو فى التوزيع الجغرافى للواردات ، وقد غطت الدراسة الفترة من (١٩٦٤–١٩٨٣م) ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن سلوك الواردات فى المملكة العربية السعودية قد تغير تغيراً جذرياً أثناء طفرة النفط عما كان عليه قبلها ، وأن معدل نمو الواردات خلال سنوات الطفرة بلغ أضعاف ما كان عليه قبلها ، كما فاق بكثير معدل نمو الصادرات الدخل القومى خلال الفترة نفسها .

(٧) دراسة (الكسوانى) [١٥] التى قامت بتقدير دوال الطلب من الواردات السعودية خلال الفترة من (١٩٧٠-١٩٩٤م) وذلك بهدف التعرف على مرونات الطلب من الواردات الكلية بالنسبة للدخل والأسعار النسبية فى الأجلين : القصير والطويل ، وقد تم ذلك باستخدام أساليب الاقتصاد القياسى التقليدية المعروفة من جهة ، وكذلك تحليل السلاسل الزمنية وتكاملها المشترك من جهة أخرى ، وقد خلصت الدراسة إلى أن الناتج المحلى غير النفطى وأسعار الواردات لهما تأثير معنوى فى تفسير التغير فى الطلب من الواردات فى جميع النماذج المقدرة .

وبعد هذا الاستعراض الموجز لبعض الدراسات السابقة تجدر الإشارة إلى أن العوامل المؤثرة فى الطلب من الواردات والصادرات لا تقتصر على الدخل القومى والأسعار النسبية ، بل تمتد لتشمل عوامل أخرى مؤثرة فى الطلب على كل منهما مثل : عدد السكان (POP) ، ومعدلات التبادل التجارى (TER) ، وإجمالى احتياطيات الدولة (RES) ، كما تجدر الإشارة أيضًا إلى أن بعض الدراسات تقوم بإدخال بعض المتغيرات الإضافية مثل الواردات والصادرات بفترات إبطاء كمتغيرات مستقلة فى الدالة محل الدراسة ، حيث يتم عادة استخدام (تحويلة كويك) فى هذه الحالة للتعرف على ما إذا كانت الدالة تخضع لعملية تكيف جزئى ، علاوة على كونها تمكن الباحث من حساب مرونات الاستيراد والتصدير فى الأجل الطويل * .

وبالنسبة لنا فى هذه الدراسة فإن دالة الطلب من الواردات ستأخذ الصيغة اللوغاريتمية التالية :

$$\ln M_{it}^{d} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln Y_t + \alpha_2 \ln \left\{ \frac{MU}{PD} \right\}_t + \alpha_3 \ln M_{i,t-1} \qquad (3)$$

حيث :

M_{it}^{d} = إجمالى واردات المملكة العربية السعودية من الدولة (i) فى الفترة (t) .

Y_t = الناتج المحلى الإجمالى للمملكة العربية السعودية فى الفترة الزمنية (t) .

MU = قيمة وحدة الواردات للمملكة العربية السعودية .

---

* إن هناك العديد من الأساليب التى تدعم وتؤيد استخدام التباطؤ الزمنى فى الدوال الاقتصادية ، وأحد هذه الأسباب وأهمها هو العامل النفسى والعادات المتأصلة لدى الأفراد والوحدات الاقتصادية . فمن المعلوم أن الوحدات الاقتصادية المختلفة لا تغير من عاداتها الاستهلاكية بعد التغير فى الدخل أو الأسعار مباشرة ، حيث إن التغير المباشر فى العادات الاستهلاكية قد يترتب عليه بعض المشاكل أو يعترضه بعض المصاعب ، وبالإضافة إلى هذه العوامل النفسية فإنه قد يكون هناك عوامل اجتماعية أو فنية أو قانونية ، لمزيد من التفاصيل انظر (Gujarati, p.510) .

PD = سعر السلع المنتجة محلياً فى المملكة العربية السعودية .

PM = الأسعار النسبية للواردات فى الفترة الزمنية (t) ، وتساوى قيمة وحدة الواردات مقسومة على سعر السلع المنتجة محلياً .

$M_{i,t-1}$ = إجمالى واردات المملكة العربية السعودية من الدولة (i) بفترة إبطاء واحدة (t-1) .

أما دالة الطلب من الصادرات فإنها ستأخذ الصيغة اللوغاريتمية التالية :

$$\ln X_{it}^{d} = \beta_0 + \beta_1 \ln Z_{it} + \beta_2 \ln X_{i,t-1} + \beta_3 \ln PX_t \qquad (4)$$

حيث :

X_{it} = إجمالى صادرات المملكة إلى الدولة (i) فى الفترة الزمنية (t) .

Z_{it} = حجم الإنتاج الصناعى للدولة (i) فى الفترة الزمنية (t) .

$X_{i,t-1}$ = إجمالى صادرات المملكة إلى الدولة (i) بفترة إبطاء واحدة (t-1) .

PX_t = قيمة وحدة الصادرات للدولة (i) فى الفترة الزمنية (t) .

سابعاً - النتائج الإحصائية والقياسية :

لقد تم فى هذه الدراسة استخدام طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) للحصول على ما يلى :

(١) تقدير دالتى الطلب الكلية من الواردات والصادرات للمملكة العربية السعودية خلال فترتى الدراسة (المعادلتان ٣ و٤) .

(٢) تقدير الدوال الجزئية للطلب من الواردات فى المملكة العربية السعودية حسب أهم ثمانى دول مصدرة لها خلال كامل فترة الدراسة .

(٣) تقدير الدوال الجزئية للطلب من الصادرات السعودية حسب أهم ثمانى دول مستوردة لها ، خلال نفس الفترة الزمنية السابقة .

وحيث إن النماذج الاقتصادية المستخدمة فى هذه الدراسة لتقدير الطلب من الواردات والصادرات تعتمد على إحصائيات السلاسل الزمنية لجميع المتغيرات الاقتصادية ، لذا فإنه من المتوقع أن تعانى هذه النماذج من مشكلة الارتباط التسلسلى ، وللتحقق من وجود هذه المشكلة من عدمها فإنه عادة يتم إجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة مثل اختبار (DW) واختبار (LM) وذلك لجميع النماذج المراد تقديرها ،

ونظراً لكون دالتى الطلب من الواردات والصادرات (٣) و(٤) المبينتين أعلاه تتضمنان وجود بعض المتغيرات التابعة المتباطئة ضمن المتغيرات المستقلة ، لذا فإنه لا يمكن الاعتماد على اختبار (D.W) فى الكشف عن الارتباط الذاتى فى النماذج المذكورة ، وبناء عليه فقد تم حساب وتطبيق الاختبار المعروف باسم (h) للارتباط الذاتى ، الذى يتمتع بخصائص إحصائية متميزة فى حالة وجود متغيرات متباطئة وتوفر أحجام عينة كبيرة . وقد نجح هذا الاختبار بالنسبة لكامل فترة الدراسة حيث كانت إحصائية (h) أقل من (١,٩٦) (أى درجة ثقة ٩٥٪ على الأقل) ، مما يؤكد قبول فرض العدم (Ho) الذى ينص على عدم وجود ارتباط ذاتى بين حدود الخطأ . أما بالنسبة لكل فترة زمنية فإن اختبار (h) لم يتم تطبيقه نظراً لصغر حجم العينة (عدد السنوات) فى كل فترة على حدة * .

١- تقدير دوال الطلب الكلية :

يلخص الجدولان رقم (١٠) و(١١) نتائج التحليل الانحدارى لدوال الطلب الكلية من الواردات والصادرات وذلك على الترتيب ، ويتضح من هذه النتائج أن إشارات معاملات الانحدار المقدرة تتفق جميعها مع افتراضات النظرية الاقتصادية ، مما يدل على موافقة نتائج هذه الدراسة مع النماذج النظرية التى تم تبنيها ، وتمثل القيم داخل الأقواس فى هذه الجداول معاملات إحصائية (t) الخاصة بكل متغير ، وتشير إلى مدى معنوية كل معامل إحصائيًا ، ويلاحظ هنا أن هذه المعنوية تحققت لعدد (٨) من عدد الـ(٩) معلمات التى تم تقديرها فى دالة الطلب من الواردات خلال الفترات الزمنية الثلاث ، وذلك عند درجة ثقة (٩٩٪) على الأقل ، كما أن هذه المعنوية تحققت لنفس العدد من المعلمات فى دالة الطلب من الصادرات عند درجة ثقة (٩٠٪) على الأقل ، ولغرض مقارنة درجة حسن القياس للدالتين فى الفترات محل الدراسة ، فإن معاملات التحديد (R^2) قد تم تقديمها فى نهاية كل جدول ، ويلاحظ أنه بالنسبة لنتائج التحليل الانحدارى لدالة الطلب من الواردات فإن معاملات التحديد قد بلغت (٠,٩٨) لكامل

* تم حساب إحصائية (h) باستخدام القانون التالى :

$$h = \left(1 - \frac{d}{2}\right) \sqrt{\frac{n}{1 - nv(\hat{\alpha}_3)}}$$

حيث :

n = ترمز لحجم العينة .

$v(\hat{\alpha}_3)$ = تباين معامل المتغير التابع (M_{t-1}) لدالة الواردات و (X_{t-1}) لدالة الصادرات .

d = ترمز لإحصائية ديربن واتسون (D.W) .

فترة الدراسة ، بينما بلغت (٠,٩٠) لدالة الطلب من الصادرات خلال نفس الفترة . أخيراً يلخص الجدول رقم (١٢) مرونات الطلب من الواردات والصادرات السعودية في الأجلين : الطويل والقصير حسب فترات الدراسة الثلاث ، كما يبين نفس الجدول القيم المقدرة لمعامل (كويك) والقيم المحسوبة لمعامل التكيف الجزئي التي تم استخدامها جميعاً في حساب هذه المرونات .

وتشير مقدرات معاملات الانحدار الموضحة في الجدولين رقم (١٠) و(١١) إلى النتائج التالية :-

(١) إن دخل المملكة العربية السعودية والأسعار النسبية للواردات يعتبران محددين هامين لإجمالي الواردات في المملكة خلال فترتي الرخاء والركود الاقتصاديين ، وكذلك خلال فترة الثلاثين عاماً الماضية ، وعلى وجه التحديد فقد كان تأثير الدخل موجباً ومعنوياً إحصائياً عند درجة ثقة (٩٩٪) في تفسير طلب المملكة العربية السعودية من الواردات العالمية ، أما الأسعار النسبية فقد كان تأثيرها سالباً ومعنوياً إحصائياً عند نفس درجة الثقة في تفسير الطلب من الواردات العالمية ، وهنا تشير قيم إحصائية (t) إلى أن الواردات قد تأثرت بهذه العوامل بشكل أكبر خلال فترة الرخاء الاقتصادي .

(٢) إن حجم الإنتاج الصناعي في الدول المتقدمة وكذلك أسعار الصادرات في المملكة يعتبران من العوامل المحددة للطلب من الصادرات السعودية خلال فترة الدراسة ، وتبين النتائج الإحصائية أن الطلب من الصادرات السعودية ارتبط طردياً ومعنوياً بحجم الإنتاج الصناعي في الدول المتقدمة ، كما أنه ارتبط عكسياً وبدرجة معنوية عالية بأسعار هذه الصادرات . وهنا أيضاً تشير قيم إحصائية (t) إلى أن الصادرات السعودية تأثرت بهذين العاملين بشكل أكبر خلال فترة الرخاء الاقتصادي ، وتتفق هذه النتائج جميعها مع توقعات النموذج النظري الخاص بالطلب من الصادرات .

(٣) درجة استجابة الإنفاق على الواردات في المملكة العربية السعودية للتغيرات في الدخل والأسعار خلال فترة الركود الاقتصادي كانت أكبر منها خلال فترة الرخاء الاقتصادي ، حيث يلاحظ أن مرونتي الطلب الدخلية والسعرية زادتا بمقدار الضعف تقريباً خلال الفترة الثانية .

(٤) بالنسبة لدالتى الطلب من الواردات والصادرات فقد فاقت مرونات الدخل والأسعار فى الأجل الطويل لكل منهما نظيرتها فى الأجل القصير ، وهذه النتيجة تتفق تماماً مع نتائج الدراسات السابقة حول مرونات الدخل والأسعار فى قطاع التجارة الخارجية للعديد من الدول الصناعية المتقدمة ، حيث أكدت جميع هذه الدراسات أن المرونات السعرية للطلب من الواردات والصادرات فى الأجل القصير تكون دائماً أقل بكثير من المرونات المماثلة لها فى الأجل الطويل ، وعادة ما تكون هذه المرونات فى الأجل الطويل ضعف تلك المرونات فى الأجل القصير ، ومن جهة أخرى فإن القيم المنخفضة لمرونات الطلب السعرية فى الأجل القصير فى اقتصاد أى دولة تتضمن بعض المفاهيم الهامة التى من أبرزها أن التغيرات قصيرة الأجل فى الموازين التجارية للدولة يتم السيطرة عليها بالتغيرات فى الدخل الحقيقى فى اقتصاد الدولة وخارجها * .

(٥) إن كون المرونة الدخلية للطلب من الصادرات السعودية (٤,٣٣) تفوق مثيلتها للطلب من الواردات السعودية (٢,١٣) بمقدار الضعف تقريباً ، فهذا يشير إلى قوة الأداء للميزان التجارى السعودى خلال فترة الدراسة ، وقد استعرضت دراسة (جولدستين وخان – Goldstein and Khan) (١٦) بعض الدراسات العالمية التى توصلت إلى نتائج هامة تتضمن قوة أداء الميزان التجارى للدول التى تكون فيها مرونة الدخل للصادرات أعلى من مرونة الدخل للواردات ، كما أشارت الدراسة إلى قوة أداء الميزان التجارى فى بعض الدول مثل اليابان حيث كانت مرونة الدخل بالنسبة للصادرات اليابانية خلال عقد الستينيات أعلى منها بالنسبة للواردات ، وقد كان العكس تماماً بالنسبة للاقتصادين : الأمريكى والبريطانى .

(٦) يوضح معامل (كويك) أن دالتى الواردات والصادرات للمملكة خضعتا لعملية تكيف جزئى خلال كامل فترة الدراسة على وجه العموم ، حيث كان هذا المعامل معنوياً بدرجة ثقة لا تقل عن (٩٩٪) للواردات والصادرات ، مما يدل على أن سلوك الواردات والصادرات الحالية قد تأثر بالدخول السابقة . أما بالنسبة لفترتى الدراسة على وجه التحديد فيدل هذا المعامل على أن سلوك الواردات السعودية قد تأثر بشكل أساسى بالدخول السابقة خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، بينما كان

* انظر نتائج المسح الشامل الذى أجرى للدراسات السابقة حول مرونات الدخل والأسعار (جولدستين وخان) .

سلوك الصادرات السعودية أكثر تأثراً بالدخول السابقة خلال فترة الركود الاقتصادى ، وبناء عليه يمكن القول إن سلوك الواردات السعودية يتبع فرض الدخل الدائم خلال فترة الرخاء الاقتصادى ويتبع فرض الدخل الحالى خلال فترة الركود الاقتصادى ، والعكس بالنسبة لسلوك الصادرات السعودية ، فيشير معامل (كويك) إلى أنها تتبع فرض الدخل الحالى خلال فترة الرخاء الاقتصادى وفرض الدخل المطلق خلال فترة الركود الاقتصادى .

(٧) من المعلوم ـ حسب نموذج كويك ـ أن ارتفاع قيمة المعامل يدل على انخفاض سرعة التكيف ، كما أن انخفاض قيمة المعامل يدل على ارتفاع سرعة التكيف ، وحسب النتائج الإحصائية لنموذجى الطلب من الواردات والصادرات فإن معامل (كويك) يبين أن (٦٢٪) من التغير فى الطلب من الواردات سوف يتم الإحساس بأثره خلال سنتين تقريبًا ، بينما (٨٨٪) من التغير فى الطلب من الصادرات العالمية سوف يتم الإحساس بأثره خلال سبع سنوات ، ويبين معامل التكيف للواردات أن (٣٨٪) من الفرق بين المستوى الأمثل والمستوى المتحقق للطلب من الواردات يتم استيفاؤه فى كل سنة ، أما بالنسبة للصادرات فإنه يتم استيفاء (١٢٪) من الفرق بين المستوى الأمثل والمستوى المتحقق للطلب من الصادرات السعودية فى كل سنة * .

(٨) يشير معامل متوسط فترة التباطؤ إلى أن فترة التكيف بالنسبة للواردات تقارب سنتين أو على وجه التحديد (١,٦٣) سنة ، أما فترة التكيف بالنسبة للصادرات السعودية فهى طويلة جداً وتبلغ سبع سنوات .

* معامل كويك يعطى بمقدرة المعلمة (α_3) بالنسبة لدالة الطلب من الواردات ، ويعطى بمقدرة المعلمة (β_3) بالنسبة لدالة الطلب من الصادرات ، وبالتالى فإن معامل التكيف للواردات يساوى ($1-\alpha_3$) ، ومتوسط فترة التباطؤ للواردات يبلغ $\alpha_3/(1-\alpha_3)$ ، وبنفس الطريقة تم الحصول على معامل التكيف ومتوسط فترة التباطؤ للصادرات .
(انظر Gujarati, p.516 ، عبدالرحمن ، ص ص ٢٦٨) .

الجدول رقم (١٠)

نتائج التحليل الانحدارى لدالة الطلب من الواردات فى المملكة العربية السعودية

الفترة الزمنية / المتغير الاقتصادى	الفترة الزمنية الأولى (١٩٦٩ - ١٩٨٢م)	الفترة الزمنية الثانية (١٩٨٣ - ١٩٩٦م)	كامل فترة الدراسة (١٩٦٩ - ١٩٩٦م)
Y_t	٠,٥٤ (٢,٧٢)	١,١٩ (٢,٣١)	٠,٨١ (٤,٧٨)
PM	١,٠٩ - (٤,٥٨ -)	٢,١٠ - (٢,١٥ -)	١,٠٠ - (٥,٨٦ -)
M_{t-1}	٠,٧٣ (٩,٩٣)	٠,١١ (٠,٢٦)	٠,٦٢ (١٠,٠١)
R^2	٠,٩٩	٠,٨٥	٠,٩٨
(D.W)	١,٩٣	١,٢٣	١,٢٧
(h)	٠,١٤	-	٢,٠٤

* تمثل القيم داخل الأقواس معاملات إحصائية (t) .

** (-) تشير إلى أن اختبار (h) لم ينجح تطبيقه بالنسبة للدالة خلال الفترة الزمنية المقابلة .

الجدول رقم (١١)

نتائج التحليل الانحدارى لدالة الطلب من الصادرات السعودية

الفترة الزمنية / المتغير الاقتصادى	الفترة الزمنية الأولى (١٩٧٣ - ١٩٨٢م)	الفترة الزمنية الثانية (١٩٨٣ - ١٩٩٦م)	كامل فترة الدراسة (١٩٧٣ - ١٩٩٦م)
Z_t	١,٩٩ (١,٦٣)	٠,٩٨ (١,٥١)	٠,٥٢ (٢,٠٠)
PX	٠,٥٠ - (٢,٨٩ -)	٠,٤١ - (١,٩٢ -)	- ٠,٢٦ (- ٣,٤٢)
X_{t-1}	٠,٥٧ (٠,٩٣ -)	٠,٧٥ (٧,٢٦)	٠,٨٨ (١٠,٧٠)
R^2	٠,٧٤	٠,٩٣	٠,٩٠
(D.W)	٢,١١	١,٦٨	١,٦٧
(h)	-	٠,٦٥	٠,٨٨

* تمثل القيم داخل الأقواس معاملات إحصائية (t) .

** (-) تشير إلى أن اختبار (h) لم ينجح تطبيقه بالنسبة للدالة خلال الفترة الزمنية المقابلة .

الجدول رقم (١٢)

مرونات الطلب من الواردات والصادرات السعودية

فى الأجلين : الطويل والقصير حسب فترات الدراسة

المرونة	الواردات			الصادرات		
	الفترة الزمنية الأولى	الفترة الزمنية الثانية	كامل فترة الدراسة	الفترة الزمنية الأولى	الفترة الزمنية الثانية	كامل فترة الدراسة
المرونة السعرية (SR)	– ١,٠٩	– ٢,١٠	– ١,٠٠	– ٠,٥٠	– ٠,٤١	– ٠,٢٦
المرونة السعرية (LR)	– ٤,٠٤	–	– ٢,٦٣	–	– ١,٦٤	– ٢,١٦
المرونة الدخلية (SR)	٠,٥٤	١,١٩	٠,٨١	١,٩٩	٠,٩٨	٠,٥٢
المرونة الدخلية (LR)	٢,٠	–	٢,١٣	–	٣,٩٢	٤,٣٣
معامل كويك	٠,٧٣	(٠,١١)*	٠,٦٢	(–٠,٥٧)*	٠,٧٥	٠,٨٨
معامل التكيف	٠,٢٧	–	٠,٣٨	–	٠,٢٥	٠,١٢
معامل التباطؤ	٢,٧٠	–	١,٦٣	–	٣,٠	٧,٣

* الأرقام بين الأقواس تشير إلى أن معامل كويك لم يكن معنويًا بدرجة كافية ، وبناء عليه لم يتم حساب المرونات فى الأجل الطويل للفترة الزمنية المقابلة .

٢- *تقدير دوال الطلب الجزئية :*

يوضح الجدول رقم (١٣) نتائج التحليل الانحدارى لدوال الطلب الجزئية من الواردات فى المملكة العربية السعودية ، وذلك لثمانى دول تم تحديدها فى بداية الدراسة كأهم مصادر للواردات السعودية ، وهذه الدول تشمل : الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وفرنسا وإيطاليا وكوريا وبريطانيا وسويسرا وأخيراً ألمانيا ، كما يوضح الجدول رقم (١٤) نتائج التحليل الانحدارى لدوال الطلب الجزئية للصادرات السعودية لثمانى دول تم تحديدها أيضًا كأهم جهات مستقبلة لهذه الصادرات ، وتشمل هذه الدول : الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وفرنسا وإيطاليا وكوريا وهولندا وسنغافورة وأخيراً البرازيل ، وكما أشرنا سابقًا فإن القيم داخل الأقواس فى الجدولين تمثل معاملات إحصائية (t) الخاصة بكل متغير ، وتشير إلى مدى معنوية كل معامل إحصائيًا .

الجدول رقم (١٣)

نتائج التحليل الانحداري لدوال الطلب الجزئية من الواردات حسب أهم الدول المصدرة

الدولة / المتغير	C	Y_t	PM_t	M_{t-1}	R^2	D.W
أمريكا	- ١,٦٥	٠,٨٣	- ١,١٨	٠,٦٠	٠,٩٧	١,٦٣
	(-٢,٥٨)	(٤,٣٩)	(-٥,٢٦)	(٨,٥٤)		
اليابان	- ٠,٨١	٠,٥٩	- ١,١١	٠,٦٦	٠,٩٦	١,٨١
	(-٠,٨٣)	(٢,٢١)	(-٤,٥٩)	(٧,٧٩)		
فرنسا	- ٣,٠٩	٠,٩٣	- ١,٣٣	٠,٦٣	٠,٩٥	١,٨١
	(-٢,٥٦)	(٣,٣٢)	(-٣,٨٧)	(٧,٣٩)		
إيطاليا	٢,٨٥	٠,٨١	- ١,٢٦	٠,٦٩	٠,٩٧	١,٥٠
	(-٣,٣١)	(٤,٠٧)	(-٥,٧٦)	(١١,٢٨)		
كوريا	- ٢,٦٨	٠,٦٨	- ١,٤١	٠,٧٨	٠,٩٨	١,٧٣
	(-١,٥٧)	(٢,١٤)	(-٥,٦١)	(١٩,٠٨)		
بريطانيا	- ١,٧٠	٠,٨٢	- ١,١٧	٠,٥٨	٠,٩٢	١,٨٣
	(-١,٤٢)	(٢,٣٥)	(-٢,٠٦)	(٤,٣٦)		
سويسرا	- ٤,٨٠	١,٣٥	- ٠,٨٢	٠,٥٠	٠,٩٢	١,٤٧
	(-٢,٠٠)	(٢,٤٢)	(-١,٩٩)	(٣,٢٦)		
ألمانيا	- ٢,٧٠	٠,٩٥	- ١,٢٥	٠,٥٩	٠,٩٦	١,٢٥
	(-٢,٩١)	(٤,٠٠)	(-٤,٧١)	(٧,٢٥)		

* معاملات الإحصاء (t) موضحة بين الأقواس ، كما أن الرمز (c) يمثل ثابت الانحدار .

الجدول رقم (١٤)

نتائج التحليل الانحدارى لدوال الطلب الجزئية من الصادرات السعودية حسب أهم الدول المستوردة

المتغير / الدولة	C	Z_t	PX_t	X_{t-1}	R^2	D.W
أمريكا	٠,٢١ -	٠,٩٩	٠,٤٩ -	٠,٧٦	٠,٧٧	١,٤٤
	(٠,١٠ -)	(١,٨٢)	(٢,٨٠-)	(٦,٤٩)		
اليابان	٢,٥٥	٠,٠١	٠,١٩ -	٠,٨١	٠,٨٢	١,٩٥
	(١,٢٢)	(٠,٠٢)	(٢,١٤ -)	(٥,٩٦)		
فرنسا	٣,١٩ -	١,٣٥	٠,٤٤ -	٠,٨٨	٠,٨٨	٢,٣٧
	(٠,٦١ -)	(١,٢٦)	(٢,٩٧ -)	(٨,٩٩)		
إيطاليا	٢,١٥	٠,٢٤	٠,٣٤ -	٠,٧٨	٠,٨٢	٢,٤٧
	(٠,٥٤)	(٠,٣٣)	(٢,١٦ -)	(٦,٠٧)		
كوريا	١,١٦	٠,٢٢	٠,٢٦ -	٠,٨٩	٠,٨٠	٢,١٠
	(١,٠٣)	(١,٩٥)	(١,٥٤ -)	(٨,٠٧)		
هولندا	١,١١	٠,٨٢	٠,٣٥ -	٠,٥٧	٠,٦١	١,٦٦
	(٠,٢١)	(٠,٧٧)	(١,٣٦ -)	(٣,٤١)		
سنغافورة	٢,٢٩	٠,٢٣	٠,٣٨ -	٠,٨٠	٠,٧٢	١,٥١
	(٢,٠٩)	(١,٧٦)	(٢,٦١ -)	(٦,٣٣)		
البرازيل	٣,٤٠	NA	٠,٢٣ -	٠,٦٧	٠,٧٣	٢,٢٥
	(٢,٦٠)		(١,٨٦ -)	(٥,٣٦)		

* معاملات الإحصاء (t) موضحة بين الأقواس ، كما أن الرمز (c) يمثل ثابت الانحدار .

** (NA) تعنى أن بيانات المتغير (Z_t) غير متوفرة للدولة المعنية .

ولغرض المقارنة فإن معاملات التحديد (R^2) تم تقديمها فى الجدولين أمام كل دولة ، وتتراوح هذه المعاملات بالنسبة لنتائج التحليل الانحدارى لنماذج دالة الطلب من الواردات بين (٠,٩٨) لدولة كوريا و(٠,٩٢) لدولتى بريطانيا وسويسرا ، أما نتائج التحليل الانحدارى لنماذج دالة الطلب من الصادرات فإن معاملات التحديد تتراوح بين (٠,٨٨) لدولة فرنسا و(٠,٦١) لدولة هولندا ، وتوضح مقدرات معاملات الانحدار الموضحة فى الجدولين (١٣) و(١٤) النتائج التالية :

(١) مرونات الطلب من الواردات بالنسبة للدخل والأسعار النسبية تتمتع بدرجات معنوية مرتفعة تبلغ (٠,٩٩) على الأقل لكل دولة على حدة ، ويلاحظ أن أعلى مرونة دخل تحققت للواردات من سويسرا وأقلها للواردات من اليابان ، أما بالنسبة لأعلى مرونة سعرية (بالقيمة المطلقة) فقد كانت للواردات السعودية من دولة كوريا ، وأدناها للواردات من سويسرا.

(٢) درجة استجابة الواردات السعودية من كل دولة (باستثناء سويسرا) للتغيرات فى أسعار الواردات كانت أكبر منها للتغيرات فى الدخل ، وتوضح النتائج أن الطلب من الواردات من هذه الدول غير مرن بالنسبة للدخل ، ومرن بالنسبة للأسعار النسبية ، وهذا يعنى أن حدوث تغير معين فى الدخل القومى للمملكة يؤدى إلى تغير الطلب من الواردات منها بنسبة أقل ، بينما التغير فى الأسعار النسبية بنسبة معينة يؤدى إلى تغير الطلب من الواردات بنسبة أكبر ، ويلاحظ أن هذه النتيجة تنطبق على الدول الثمانى باستثناء سويسرا ، حيث نجد أن الطلب من الواردات من هذه الدول مرن بالنسبة للدخل وغير مرن بالنسبة للأسعار ، ويمكن تفسير ذلك بأن الواردات السعودية من هذه الدولة كانت ـ وما زالت ـ تتصف بأنها سلع كمالية .

(٣) مرونات الطلب من الصادرات السعودية بالنسبة لأسعارها كانت منخفضة ، مما يشير إلى أن طلب هذه الدول من صادرات المملكة غير مرن ، وتعتبر هذه نتيجة متوقعة نظراً لوجود علاقة عكسية بين أهمية السلعة المصدرة ومرونة الطلب منها ، حيث إن الجزء الأكبر من صادرات المملكة يتمثل فى بترول خام ومنتجات مكررة ، وهى سلع إستراتيجية فى السوق العالمى ، لذا فإن درجة استجابة الكميات المطلوبة منها للتغير فى سعرها ستكون قليلة .

(٤) قيم معاملات التكيف للواردات من أهم ثمانية شركاء تجاريين فى جانب الطلب من الواردات أعلى من القيم المناظرة لها من أهم ثمانية شركاء تجاريين فى جانب

الطلب من الصادرات ، مما يدل على أن الصادرات السعودية من أهم الشركاء التجاريين تحتاج إلى فترة طويلة للوصول إلى مستواها الأمثل ، وهذا ما تؤكده قيم متوسط فترات التباطؤ المحسوبة لكل دولة ، حيث تتراوح بالنسبة للواردات من سنة إلى ثلاث سنوات ، بينما تتراوح من سنة إلى ثمانى سنوات بالنسبة للصادرات حسب الدولة .

خلاصة الدراسة وأهم النتائج :

لقد استهدف هذا البحث إجراء دراسة تحليلية قياسية لتطور الطلب من الواردات والصادرات فى المملكة العربية السعودية خلال الثلاثين عاماً الماضية (١٩٦٨-١٩٩٧م) ، وقد شمل الإطار الزمنى للدراسة فترتين زمنيتين هامتين فى تاريخ المملكة الاقتصادى ، الأولى أطلق عليها فترة الرخاء الاقتصادى (١٩٦٨-١٩٨٢م) لأنها تشمل سنوات الطفرة الاقتصادية ، أما الثانية فأطلق عليها فترة الركود الاقتصادى (١٩٨٣-١٩٩٧م) ، وقد اعتمدت الدراسة فى التحليل على جانبين ، أحدهما الجانب النظرى أو الوصفى وقد تضمن تحليل حجم ونمط واردات المملكة وصادراتها وحساب معدلات النمو فى كل منها ، بالإضافة إلى تحليل التوزيع الجغرافى والتكوين السلعى لهذه الواردات والصادرات ، وقد توصلت الدراسة فى هذا الجانب إلى العديد من النتائج التى نلخص أهمها فيما يلى :

(١) إن معدل النمو للواردات السعودية أكبر من الصادرات سواء كان ذلك بالأسعار الجارية أو الثابتة ، وهذا يمثل ظاهرة تتصف بها معظم الدول النامية فى بداية مراحل نموها ، وهو بدوره يشير إلى أن الفائض المتحقق فى الميزان التجارى السلعى للمملكة العربية السعودية يتجه للانخفاض .

(٢) معدل النمو للناتج المحلى الإجمالى فى المملكة كان أقل من معدل نمو الواردات ويقارب معدل نمو الصادرات ، وهذا يؤكد على ضرورة وجود سياسة تجارية تصحيحية ، حيث إن ذلك يتعارض مع أهداف التنمية الاقتصادية التى تسعى المملكة إلى تحقيقها فى الأجل الطويل .

(٣) تميزت فترة الرخاء الاقتصادى بمعدلات نمو مرتفعة فى المتغيرات الرئيسة الثلاثة : الناتج القومى المحلى والواردات والصادرات ، وتعتبر هذه المعدلات المتحققة خلال هذه الفترة مرتفعة جداً بمقاييس التجارة الدولية ، أما بالنسبة لفترة الركود

الاقتصادى فإن معدلات النمو خلالها تساير معدلات النمو فى كثير من دول العالم .

(٤) معدل النمو فى الطلب من الواردات للمملكة العربية السعودية فاق معدل النمو فى الطلب من الواردات لكل من مجموعة الدول النامية والمتقدمة ودول العالم مجتمعة ، بينما تحقق العكس تماماً بالنسبة لمعدل النمو فى الطلب من الصادرات السعودية حيث كان أقل من نظيره لمجموعات الدول المذكورة .

(٥) أوضحت الدراسة أن أهم خمسة شركاء تجاريين للمملكة العربية السعودية فى تجارتها الخارجية (الواردات والصادرات) خلال الخمس عشرة سنة الأخيرة هم على النحو التالى : أمريكا واليابان وفرنسا وإيطاليا وكوريا ، حيث كانت هذه الدول الخمس ضمن ثمانى دول تم تحديدها كأهم مصدر للواردات السعودية (أمريكا واليابان وفرنسا وإيطاليا وكوريا وبريطانيا وسويسرا وألمانيا) كما أنها كانت ضمن ثمانى دول تم تحديدها كأهم جهات تستقبل الصادرات السعودية (أمريكا واليابان وفرنسا وإيطاليا وكوريا وهولندا وسنغافورة والبرازيل) .

(٦) الطلب من الواردات فى المملكة العربية السعودية زاد بمقدار (٧٤) ضعفاً خلال الثلاثين عاماً الماضية (١٩٦٨-١٩٩٧م) ، بينما زاد إجمالى الطلب العالمى من الواردات خلال نفس الفترة بمقدار (٢٤) ضعفاً فقط ، أما بالنسبة للطلب من الصادرات السعودية فقد زاد بمقدار (٣٤) ضعفاً خلال الفترة السابقة فى الوقت الذى زاد فيه إجمالى الطلب العالمى من الصادرات بمقدار (٢٥) ضعفاً .

(٧) تزايدت الأهمية النسبية لكل من الواردات والصادرات السعودية فى إجمالى الواردات والصادرات العالمية خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، ولكنها تناقصت بشكل ملحوظ خلال فترة الركود الاقتصادى ، وقد انطبقت نفس النتيجة على الأهمية النسبية لكل من الواردات والصادرات السعودية فى إجمالى واردات وصادرات الدول النامية .

(٨) الاقتصاد السعودى يمثل سوقاً رئيساً لمنتجات الدول الصناعية المتقدمة ، كما أن هذه الدول تمثل سوقاً رئيساً للصادرات السعودية ، فقد كان ثلاثة أرباع الواردات السعودية خلال معظم السنوات يتم تلبيتها من دول متقدمة ، كما أن أسواق الدول الصناعية استقبلت أكثر من ثلثى الصادرات السعودية خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، وأكثر من النصف خلال فترة الركود الاقتصادى .

(٩) اختلف التوزيع الجغرافى للواردات والصادرات السعودية بين فترتى الدراسة

نظرًا لعدة عوامل أهمها : الركود العالمى فى الطلب من النفط ، وسياسات الترشيد والتخزين فى الدول المتقدمة ، واكتشافات النفط الجديدة فى بحر الشمال ، كما اختلف هذا التوزيع بين الدول النامية والمتقدمة نظرًا لعوامل منها : ارتفاع معدلات النمو الاقتصادى فى الكثير من الدول النامية ، والاتفاقيات التجارية الثنائية والتسهيلات الائتمانية بين المملكة وغيرها من الدول النامية .

(١٠) تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية أهم مصدر للواردات فى المملكة خلال الثلاثين عامًا الماضية ، يليها فى ذلك دولة اليابان ، أما بالنسبة للصادرات السعودية فقد كانت اليابان أهم مستقبل لهذه الصادرات يليها فى ذلك الولايات المتحدة الأمريكية ، وبناء عليه يمكن القول إن دولتى اليابان والولايات المتحدة الأمريكية هما الشريكان الرئيسان للمملكة فى تجارتها الخارجية خلال ثلاثين عامًا مضت .

(١١) احتلت الآلات الكهربائية ومعدات النقل بأنواعها المركز الأول بين أصناف السلع المستوردة خلال فترتى الدراسة ، وقد شكّل الإنفاق عليها أكثر من ثلث إجمالى الإنفاق على الواردات فى المملكة خلال كل سنة من السنوات الثلاثين التى تشملها الدراسة ، يليها فى ذلك المواد الغذائية ثم المعادن الأساسية .

(١٢) هيكل صادرات المملكة العربية السعودية لم يطرأ عليه أى تغير يذكر خلال سنوات الرخاء الاقتصادى ، حيث احتلت الصادرات النفطية (الزيت الخام والمنتجات البترولية) على ٩٩٪ من إجمالى الصادرات السعودية خلال مختلف السنوات (١٩٧٠-١٩٨٢م) ، أما سنوات فترة الركود الاقتصادى فقد تميزت بارتفاع مساهمة الصادرات غير النفطية فى إجمالى الصادرات السعودية ، وبلغت أعلى مساهمة (١٣٪) وذلك فى عام ١٩٩٥م ، وعلى الرغم من ذلك فقد أشارت الدراسة إلى أن هذه النسب ما زالت متواضعة حيث إن تنويع القاعدة الاقتصادية وتقليل الاعتماد على النفط ومشتقاته يعتبران من أهم متطلبات التنمية الشاملة وضمان لتحقيق الأمن الاقتصادى المستقبلى .

أما فيما يتعلق بالجانب القياسى والتطبيقى للدراسة فقد تم فى بدايته استعراض النماذج الاقتصادية فى تحليل الطلب من الواردات والصادرات ، وبينت الدراسة أن نموذج الإحلال غير التام هو الأكثر شيوعًا وتطبيقًا حيث يمكن من خلاله قياس مرونات الطلب السعرية والدخلية والتقاطعية ، كما تم بصورة مختصرة استعراض بعض

الدراسات التطبيقية فى قياس دوال الطلب من الواردات والصادرات على المستويين المحلى والدولى ، بعد ذلك قامت الدراسة بتقدير دالتى الطلب الكلية من الواردات والصادرات للمملكة العربية السعودية خلال فترتى الدراسة وكذلك خلال الثلاثين عاماً ، كما تم تقدير الدوال الجزئية للطلب من الواردات حسب أهم ثمانى دول مصدرة ، وأيضًا تقدير الدوال الجزئية للطلب من الصادرات السعودية حسب أهم ثمانى دول مستوردة لها ، وقد تحقق ذلك باستخدام بيانات سلسلة زمنية للمتغيرات الاقتصادية المختلفة تغطى الفترة من ١٩٦٨-١٩٩٧م ، وتجدر الإشارة إلى أنه تم إجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة للتحقق من عدم وجود مشكلة الارتباط التسلسلى فى النماذج الاقتصادية المتبناة ، وقد كان التركيز على اختبار (h) الإحصائى نظراً لوجود المتغيرات التابعة المتباطئة ضمن المتغيرات المستقلة الداخلة فى الدراسة .

وقد بينت النتائج الإحصائية أن إشارات معاملات الانحدار المقدرة تتفق جميعها مع افتراضات النظرية الاقتصادية ، مما يدل على توافق نتائج هذه الدراسة مع النماذج النظرية التى تم تبنيها ، وقد توصلت الدراسة فى جانبها التطبيقى إلى العديد من النتائج التى نلخص أهمها فيما يلى :

(١) يعتبر الدخل القومى والأسعار النسبية للواردات محددين هامين لإجمالى الطلب من الواردات فى المملكة العربية السعودية خلال فترتى الرخاء والركود الاقتصاديين ، أما الطلب من الصادرات السعودية خلال نفس الفترتين فقد كان حجم الإنتاج الصناعى فى الدول المتقدمة وأسعار الصادرات يمثلان أهم العوامل المحددة له .

(٢) فاقت مرونات الدخل والأسعار لكل من الواردات والصادرات فى الأجل الطويل نظيرتها فى الأجل القصير ، كما أكدت المرونات الدخلية للطلب من الصادرات والواردات فى الأجل الطويل على قوة الأداء للميزان التجارى السلعى للمملكة العربية السعودية خلال فترة الدراسة ، حيث كانت الأولى تفوق الأخيرة بمقدار الضعف تقريباً .

(٣) دالتى الطلب من الواردات والصادرات فى المملكة خضعتا لعملية تكيف جزئى خلال كامل فترة الدراسة ، وعلى وجه التحديد فإن سلوك الواردات السعودية قد تأثر بشكل أساسى بالدخول السابقة خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، بينما كان سلوك الصادرات أكثر تأثراً بالدخول السابقة فى الدول الصناعية خلال فترة

الركود الاقتصادى ، وقد أكدت النتائج أن سلوك الواردات السعودية يتبع فرض الدخل الدائم خلال فترة الرخاء الاقتصادى ، ويتبع فرض الدخل الحالى خلال فترة الركود الاقتصادى ، والعكس صحيح بالنسبة لسلوك الصادرات السعودية .

(٤) أوضح معامل التكيف أن (٣٨٪) من الفرق بين المستوى الأمثل والمستوى المتحقق للطلب من الواردات السعودية يتم استيفاؤه كل سنة ، أما بالنسبة للصادرات فإنه يتم استيفاء (١٢٪) من هذا الفرق سنويًا . كما بين معامل التباطؤ أن فترة التكيف للواردات تقارب سنتين ، أما الصادرات فهى طويلة جدًا وتبلغ سبع سنوات ، وهذا يؤكد على وجود فجوة زمنية بين التغير فى حصيلة الصادرات والتغير فى الإنفاق على الواردات .

(٥) الطلب من الواردات فى المملكة من أهم الشركاء التجاريين فى الأجل القصير يعتبر غير مرن بالنسبة للدخل ومرن بالنسبة للأسعار النسبية ، أما طلب أهم الشركاء التجاريين من صادرات المملكة فيعتبر غير مرن بالنسبة للدخل والأسعار .

أخيرًا يجدر التنويه أن هذه الدراسة – حسب تقديرنا ، وكما أشرنا فى المقدمة – تعتبر من الدراسات الشاملة لقطاع التجارة الخارجية فى المملكة ؛ وذلك للأسباب التالية : أولاً : أنها تشمل فى التحليل جانبى الطلب من الواردات والصادرات معًا فى حين أن الكثير من الدراسات تركز على أحدهما دون الآخر ، ثانيًا : أنها تقدم تحليلاً وصفيًا نظرى بالإضافة إلى قياسى تطبيقى لهيكل التجارة الخارجية للمملكة ، أما الثالث : فهو لكونها تغطى سلسلة زمنية طويلة نسبيًا تصل إلى ثلاثين عامًا شهدت المملكة خلالها العديد من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية .

وختامًا ، يرى الباحث أن هناك أهمية لقيام دراسات قياسية تطبيقية أخرى على قطاع التجارة الخارجية فى المملكة يتم فيها دراسة وتحليل العلاقات التجارية فى إطار نموذج اقتصادى لا يقتصر على جانب الطلب من الواردات والصادرات فقط ، بل يشمل أيضًا جانب العرض من الواردات والصادرات السعودية ، كما نؤكد فى هذه الدراسة على أهمية معالجة المشاكل القياسية المتوقعة فى الجوانب التطبيقية لنماذج التجارة الدولية والتى من أهمها استخدام النظم الآنية فى دراسة العلاقات التبادلية بين المتغيرات المختلفة كالصادرات والواردات ، وكذلك التحقق من استقرار السلاسل الزمنية فى العلاقات المدروسة ، وتطبيق طرق معالجة قياسية متقدمة للتصحيح مثل مدخل

الهوامش

(١) فايز إبراهيم الحبيب : «تطور حجم ونمط واتجاهات التجارة الخارجية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فى الفترة «١٩٦٨-١٩٨٥م» ، دراسة تحليلية» ، **الإدارة العامة** ، العدد ٦٠ ، ربيع الآخر ١٤٠٩هـ ، ص ص ١٢٣-١٧٧ .

(٢) فايز إبراهيم الحبيب ، مرجع سابق ، ص ص ١٢٣-١٧٧

(٣) عبد المنعم راضى : (تطور تجارة مصر الخارجية فى الفترة من ١٩٠٠- ١٩٧٥م : دراسة تحليلية) ، **المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة** ، ١٩٧٧م ، ص ص ١٥٥-١٩١ .

(٤) فايز إبراهيم الحبيب ، مرجع سابق ، ص ص ١٢٣-١٧٧ .

(٥) Goldstein, Morris and Khan, Mohsin: " Income and Price Effects in Foreign Trade", **Handbook of International Economics,** Volume II. Edited by Ronald Jones and Peter Kenen, (1988), pp. 1041-1105 .

(٦) Khan, M.; and Knight ,M " Import Compression and Export Performance in Developing Countries", **The Review of Economics and Statistics,** V70, (1988), pp. 315-321.

(٧) Murray, T., and Ginman, P. "An Empirical Examination of the Traditional Aggregate Import Model", **The Review of Economics and Statistics,** V58, pp.75-80 (1976), pp. 75-97.

(٨) Khan, Mohsin: " The Structure and Behavior of Imports of Venezuela", **The Review of Economics and Statistics,** V57, (1975), pp, 221-224 .

(٩) Ibd, Khan, Mohsin, pp. 221-224 .

(١٠) Stone, Joe: " Price Elasticities of Demand for Imports and Exports : Industry Estimates for The U.S. , The E.E.C. and Japan", **The Review of Economics and Statistics,** Vol. 61, (1979), pp. 306-312 .

(١١) Marquez, Jaim; McNeilly , Caryl:" Income and Price Elasticities for Exports of Developing Countries", **The Review of Economics and Statistics,** Vol. 70, (1988), pp. 306-313 .

(١٢) Hossain, Md. Akhtar: "Disaggregated Demand Functions For Bangladesh Exports: Some Econometric Results 1974-1985", **The Indian Economic Journal,** Vol. 40, No. 3, (1990), pp. 76-97 .

(١٣) مختار محمد متولى وآخرون : «دراسة قياسية لنمو ومحددات واردات المملكة العربية السعودية من دول العالم المختلفة» ، **مجلة جامعة الملك سعود** ، م ١١ ، العلوم الإدارية (٢) ، ص ص ٢٤١-٢٦٧ (١٩٨٦م) .

(١٤) مختار محمد متولى وآخرون : «أثر طفرة النفط على دالة واردات المملكة العربية السعودية : دراسة قياسية» ، **مجلة جامعة الملك سعود** ، م ١٢ ، العلوم الإدارية (١) ، (١٤٠٧هـ /١٩٨٧م)، ص ص ١٠٧-١٥٣ .

(١٥) ممدوح الخطيب الكسوانى : «الطلب من الواردات الكلية السعودية باستخدام تصحيح الخطأ والتكامل المشترك» ، **الإدارة العامة** ، م ٣٨ ، العدد الثانى ، أغسطس ١٩٩٨م ، ص ص ٢٦٧-٢٩٤ .

(١٦) Goldstein, Morris and Khan, Mohsin, Op.cit. 1988, pp. 1041-1105 .

المراجع

أولاً – المراجع العربية :

١ – عبد المحمود محمد عبد الرحمن : «**مقدمة فى الاقتصاد القياسى**» ، عمادة شئون المكتبات ، جامعة الملك سعود (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) .

٢ – عبد المنعم راضى : «تطور تجارة مصر الخارجية فى الفترة من ١٩٠٠–١٩٧٥م : دراسة تحليلية» ، **المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة** ، ١٩٧٧م .

٣ – فايز إبراهيم الحبيب : «تطور حجم ونمط واتجاهات التجارة الخارجية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فى الفترة "١٩٦٨–١٩٨٥م" : دراسة تحليلية» ، **الإدارة العامة** ، العدد ٦٠ ، ربيع الآخر ١٤٠٩هـ .

٤ – مؤسسة النقد العربى السعودى : **التقرير السنوى الرابع والثلاثون** – ١٤١٩هـ/١٩٩٨م ، الإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية والإحصاء .

٥ – مختار محمد متولى وآخرون : «أثر طفرة النفط على دالة واردات المملكة العربية السعودية : دراسة قياسية» ، **مجلة جامعة الملك سعود** ، م ١٢ ، العلوم الإدارية (١) ، (١٤٠٧هـ /١٩٨٧م) .

٦ – مختار محمد متولى وآخرون : «دراسة قياسية لنمو ومحددات واردات المملكة العربية السعودية من دول العالم المختلفة» ، **مجلة جامعة الملك سعود** ، م ١١ ، العلوم الإدارية (٢) ، ص ص ٢٤١–٢٦٧ (١٩٨٦م) .

٧ – مصلحة الجمارك : **التقرير الاقتصادى** – العدد الثانى (١٤١٦/١٤١٧هـ) ، إدارة التحليل الإحصائى ، مركز المعلومات .

٨ – ممدوح الخطيب الكسوانى : «الطلب من الواردات الكلية السعودية باستخدام تصحيح الخطأ والتكامل المشترك» ، **الإدارة العامة** ، م ٣٨ ، العدد الثانى ، أغسطس ١٩٩٨م ، ص ص ٢٦٧–٢٩٤ .

٩ – وزارة التخطيط : **منجزات خطط التنمية** ، حقائق وأرقام (١٣٩٠–١٤١٧هـ) ، الإصدار الخامس عشر (١٩٩٧م) .

ثانيًا - المراجع الأجنبية :

1 - Chacholiades : **International Economics,** McGraw-Hill Publishing Company , New York (1990).

2- Goldstein, Morris and Khan, Mohsin: " Income and Price Effects in Foreign Trade", **Handbook of International Economics,** Volume II. Edited by Ronald Jones and Peter Kenen, (1988).

3- Greene, William H. : "Econometric Analysis , New York , Macmillan Publishing Company , (1993) .Khan, M.; and Knight ,M " Import Compression and Export Performance in Developing Countries", **The Review of Economics and Statistics,** Vol. 70, (1988).

4- Gujarati, Damodar N. : **Basic Econometrics,** McGraw - Hill Book Company, 2nd ed., New York (1988) .

5- Hossain, Md. Akhtar: "Disaggregated Demand Functions For Bangladesh Exports: Some Econometric Results 1974-1985", **The Indian Economic Journal,** Vol. 40, No. 3, (1990).

6- International Monetary Fund: **Direction of Trade Statistics,** different issues. IMF, (1968-1997).

7- International Monetary Fund: **International Financial Statistics,** Yearbook, IMF, (1998).

8- Khan, Mohsin: "The Structure and Behavior of Imports of Venezuela", **The Review of Economics and Statistics,** Vol. 57, (1975).

9- Krugman , P. ; and Obstfeld , M. : **"International Economics : Theory and Policy",** Addison-Wesley , New York (1997).

10- Marquez, Jaim; McNeilly , Caryl:" Income and Price Elasticities for Exports of Developing Countries", **The Review of Economics and Statistics,** Vol. 70, (1988).

11- Stone, Joe: " Price Elasticities of Demand for Imports and Exports : Industry Estimates for The U.S. , The E.E.C. and Japan", **The Review of Economics and Statistics,** Vol. 61, (1979) .

12 - Murray, T., and Ginman, P. : "An Empirical Examination of the Traditional Aggregate Import Model", **The Review of Economics,** Vol. 58, pp.75-80 (1976) .

13 - World Bank : **World Development Report,** Different Issues.

ملاحق الدراسة

الملحق رقم (١ - أ)

التوزيع النسبي للواردات السعودية حسب أهم ثماني دول مصدرة (١٩٦٨-١٩٩٦م)

السنة	أمريكا	اليابان	فرنسا	إيطاليا	كوريا	بريطانيا	سويسرا	ألمانيا	المجموع
١٩٦٨	٢٣,٣٧	٧,٩٣	٣,٢٥	٥,٦٩	–	٦,٥٠	٠,٨١	٨,١٣	٥٥,٦٩
١٩٦٩	١٨,٤٧	١٠,٣١	٣,٦١	٥,٢٢	–	٨,٩٧	١,٤٧	٨,٠٣	٥٦,٠٩
١٩٧٠	١٧,٧٥	٩,٨٦	٢,٨٢	٤,٥١	–	٧,١٨	١,٤١	٩,٨٦	٥٣,٣٨
١٩٧١	١٩,٦١	١٦,٣٤	٤,٤٧	٥,٠١	–	١١,٣٣	٢,٠٧	٦,٥٤	٦٥,٣٦
١٩٧٢	٢٦,٩٥	٢٠,٦٤	٤,٣٦	٤,٦٧	–	٩,٦٦	١,٣٢	٧,٠١	٧٤,٦١
١٩٧٣	١٩,٢٢	١٥,٤٨	٢,١٢	٢,٦٨	٠,٣٠	٧,١٨	١,٣٧	٦,٢٧	٥٤,٦٣
١٩٧٤	١٧,١١	١٥,٩٢	١,٧٨	٢,٧٦	٠,٣١	٤,٨٦	١,١٥	٦,٠٥	٤٩,٩٧
١٩٧٥	١٧,١٣	١٥,٣١	٢,٢٥	٣,٩٢	٠,٥٥	٧,٧٤	٢,٨٢	٦,٨٦	٥٦,٥٧
١٩٧٦	١٨,٧١	١٢,١٦	٢,٦٨	٤,٩٠	٠,٧١	٥,٩١	٣,٥٧	٨,٢٧	٥٦,٩١
١٩٧٧	١٨,٦٣	١١,٥٩	٣,٣٤	٦,١٣	١,٢٩	٦,٦١	٢,٩٣	٨,٣٦	٥٨,٤٤
١٩٧٨	٢٠,٩٤	١٥,٤٧	٣,٨٧	٧,١٧	١,٦٠	٧,٣٩	٢,٨٣	١٠,٨٣	٧٠,١٢
١٩٧٩	١٩,٧٩	١٥,٨٤	٤,٥٦	٧,٣٥	١,٩٥	٧,١٠	١,٨٤	١٠,٩٧	٦٩,٤٢
١٩٨٠	٢٠,٠٢	١٧,٩٤	٥,٤٢	٧,٣٢	٢,٤٠	٦,٤٨	١,٧٣	٩,٠٨	٧٠,٣٩
١٩٨١	٢١,٤٣	١٨,٣١	٥,٧٤	٦,٧١	٢,٨٩	٦,١٩	١,٩٣	٩,٥٥	٧٢,٧٥
١٩٨٢	٢٠,٩٦	١٩,١٣	٥,٣٥	٦,٠٧	٢,٦٩	٦,٥٨	١,٩٨	١٠,٩٩	٧٣,٧٤
١٩٨٣	١٩,٧٣	١٩,٤٧	٥,٣٤	٧,٥٥	٢,٨٧	٦,١٨	٢,٣٤	٩,٩٥	٧٣,٤٢
١٩٨٤	١٧,٤٠	١٩,٨٥	٧,٧٩	٧,٢٤	٣,٠٢	٥,٨١	٢,٠٠	٨,٣٠	٧١,٤١
١٩٨٥	١٦,٩٨	١٨,٩٦	٥,٠٩	٧,٨٢	٣,٧٠	٦,١٧	٢,٢٥	٨,٤١	٦٩,٣٨
١٩٨٦	١٧,٤٦	١٥,٧٣	٥,٦٤	٧,٣٢	٤,١١	٧,٢٨	١,٩٨	٨,١٢	٦٧,٦٢
١٩٨٧	١٥,٢٦	١٧,٢٦	٥,٢٧	٦,٨٣	٤,٨٧	٧,٧٦	٢,٤٨	٧,٧٤	٦٧,٤٦
١٩٨٨	١٦,٢٥	١٥,٩٩	٥,٢٢	٦,٤٥	٥,٥٦	٧,٢٩	٢,٣١	٧,٢٣	٦٦,٣١
١٩٨٩	١٨,١٨	١٤,٢٥	٤,٣١	٥,٧٢	٣,٩٨	١٠,١٨	٥,٠٠	٦,٢٦	٦٧,٨٧
١٩٩٠	١٦,٧٠	١٥,٣٢	٣,٩٦	٤,٦٣	٣,٢٨	١١,٢٩	٦,٥٧	٧,٤٧	٦٩,٢٣
١٩٩١	٢٠,٢١	١٣,٧٠	٤,٠١	٤,٦٢	٢,٩٦	١١,٢٦	٤,٨٥	٧,٨٢	٦٩,٤٣
١٩٩٢	٢٢,٥٣	١٤,١٢	٤,٨٢	٤,٩٦	٢,٦٧	١٠,٧٧	٤,٥٧	٧,٤٣	٧١,٨٧
١٩٩٣	٢٠,٥٧	١٢,٦٢	٤,١٢	٥,٠٦	٢,٦٧	١١,٠٣	٣,٧٠	٧,٠١	٦٦,٧٨
١٩٩٤	٢١,٣٤	١١,٧٥	٤,٣٥	٤,٧١	٢,٨٣	٨,٤٧	٤,١٦	٨,٢٩	٦٥,٨٩
١٩٩٥	٢١,٣٦	٧,٧٠	٤,٨٨	٤,٤٥	٣,١٧	٨,٦٥	٥,٠٦	٧,٨٤	٦٣,١١
١٩٩٦	٢٢,٠٣	٩,٠٩	٤,٢٥	٥,٦٠	٣,٣٢	١١,٨٥	٢,١٩	٧,٧١	٦٦,٠٤

(–) هذه الإشارة تعنى أن البيانات غير متوفرة .

الملحق رقم (١ - ب)

التوزيع النسبي للصادرات السعودية حسب أهم ثماني دول مصدرة (١٩٦٨-١٩٩٦م)

السنة	أمريكا	اليابان	فرنسا	إيطاليا	كوريا	هولندا	سنغافورة	البرازيل	المجموع
١٩٦٨	٢,٦٠	٢١,٥٣	٥,٠٩	١٠,٦٤	–	٥,٩٧	–	–	٤٥,٨٣
١٩٦٩	٢,٤٧	٢٨,٨٦	٤,٣٧	٩,٩٤	٠,٦٧	٧,٤٢	–	١,٧٦	٥٥,٤٩
١٩٧٠	٠,٩١	٢١,٢٩	٦,٣٥	١٠,٨١	١,٧٣	٩,١٢	–	٢,٠٦	٥٢,٢٧
١٩٧١	٢,٥٥	١٧,٥١	٨,٦٤	١٠,٠٠	١,٣٦	٩,٠٨	١,٦٥	١,٦٢	٥٢,٤٠
١٩٧٢	٣,٧٢	١٥,٤٨	٩,٤٤	١٠,٠٩	١,٥٣	١٠,٨٢	٢,٤٥	١,٤٧	٥٥,٠١
١٩٧٣	٤,٨٨	١٤,٨٣	٩,١٩	٩,٩٨	٢,٥٨	٩,٣٥	١,٨٨	٤,٣٩	٥٧,٠٨
١٩٧٤	٣,٥٠	١٥,٩٥	١١,٥٤	١٠,٢٤	٢,٥٦	٢,٥٨	١,٧١	٣,٧٠	٥١,٨٩
١٩٧٥	٤,٠٦	١٩,٦٢	١٠,٨١	٧,٥٦	٢,١٣	٥,٠٧	٢,٤٧	٣,٣١	٥٥,٠٣
١٩٧٦	٤,٨٠	٢٠,٠٥	١١,٥٣	٦,٣٥	١,٨٩	٥,١٤	٣,٤٥	٣,٢١	٥٦,٤٣
١٩٧٧	٩,٥٥	١٨,٩٨	٩,٦٠	٧,٣٠	٢,٤٨	٥,٣٠	٣,٧٤	٢,٩٩	٥٩,٩٥
١٩٧٨	١٥,٧٦	٢٠,١٧	١٠,٦٩	٦,٧٧	٣,٣١	٤,٣٥	٤,٤٣	٣,٨١	٦٩,٢٩
١٩٧٩	١٧,٢٩	١٧,٢٨	٨,٣٩	٨,١٤	٣,٠٤	٥,٥٥	٣,٩٤	٢,٨٤	٦٦,٥٧
١٩٨٠	١٥,٤٨	١٧,٤٥	٩,٢٥	٦,١٥	٣,٢٥	٦,٨٣	٣,٨٩	٢,٦١	٦٤,٩٢
١٩٨١	١٣,٤١	١٧,١٧	٩,٥٤	٧,٠٩	٢,٩٧	٥,٥٨	٤,٧٨	٢,٩٤	٦٣,٤٨
١٩٨٢	٧,٨١	٢٣,٧٧	٨,٩٧	٤,٩٥	٣,٩٢	٤,٥٢	٥,٣٢	٤,٠٣	٦٣,٢٨
١٩٨٣	٦,٩٩	٢٨,٢٨	٦,٤٣	٥,٤٢	٣,٧٠	٠,٩٤	٥,٦٠	٤,٣٦	٦١,٧٣
١٩٨٤	٦,٨٦	٣١,٨٩	٤,٢٧	٤,٥٢	٣,٤٤	١,٨٣	٥,٢٤	٣,٠٦	٦١,٢١
١٩٨٥	٥,٤٩	٢٩,٩٦	٥,٠١	٣,٧٧	٤,٢٢	٥,٧٧	٢,٩٤	٣,٨٢	٦٠,٩٩
١٩٨٦	١٦,٦٠	٢٠,٣٥	٥,٥٣	٧,٥٩	٢,١٤	٥,٠١	٢,٧٢	٤,٠٣	٦٣,٩٧
١٩٨٧	١٩,٨١	٢٢,٦٩	٢,٦٧	٤,١٥	٣,١٩	٦,٢٢	٥,٠٧	٣,٦١	٦٧,٤٠
١٩٨٨	٢٢,١٨	١٧,٣٠	٤,٩٤	٣,٢٥	١,٩٣	٥,٥٤	٥,٩٦	٣,٨٣	٦٤,٩٢
١٩٨٩	٢٦,٢٦	١٧,٨٢	٥,٢٨	٤,١١	١,٩٢	٤,٥١	٦,٠٨	٢,٣٦	٦٨,٣٤
١٩٩٠	٢٣,٩٨	١٨,٩٧	٤,٧٦	٣,٥٩	٣,٧٦	٤,٧٢	٥,٣٦	٣,٣٠	٦٨,٤٥
١٩٩١	٢٢,٨١	١٥,٩٧	٤,٥٨	٤,٢٨	٥,٥٥	٦,٠٦	٤,٩٧	٢,٧٥	٦٦,٩٨
١٩٩٢	٢١,٣٣	١٦,٣٥	٤,٣٧	٤,٠٥	٦,٧٨	٥,٢٧	٥,٢٤	٢,٨٣	٦٦,٢٤
١٩٩٣	١٧,٤٨	١٦,٨٨	٤,٣٩	٥,٠٢	٧,٥٢	٤,٣٠	٤,٩٤	٣,١٢	٦٣,٦٥
١٩٩٤	١٨,٥١	١٥,٩٧	٥,٣١	٥,١١	٨,١٥	٤,٨٢	٤,٨٥	٣,٠٨	٦٥,٧٩
١٩٩٥	١٥,٧٢	١٧,١٧	٤,٤٣	٢,٧٩	٩,٦٠	٣,٤٢	٦,٧١	٢,١٢	٦١,٩٥
١٩٩٦	١٤,٩٨	١٦,٩٣	٤,٥٤	٣,٠٠	١٠,٥٨	٣,٢٤	٧,٩٢	٢,٠٩	٦٣,٢٨

(–) هذه الإشارة تعني أن البيانات غير متوفرة .

الملحق رقم (٢ - أ)

مرونات الطلب من الواردات فى الأجلين : الطويل والقصير حسب أهم الدول المصدرة

المتغير / الدولة	المرونات الدخلية		المرونات السعرية		معامل كويك	معامل التكيف	معامل التباطؤ
	(SR)	(LR)	(SR)	(LR)			
أمريكا	٠,٨٣	٢,٠٨	– ١,١٨	– ٢,٩٥	٠,٦٠	٠,٤٠	١,٥
اليابان	٠,٥٩	١,٧٤	– ١,١١	– ٣,٢٦	٠,٦٦	٠,٣٤	١,٩٤
فرنسا	٠,٩٣	٢,٥	– ١,٣٣	– ٣,٥٩	٠,٦٣	٠,٣٧	١,٠
إيطاليا	٠,٨١	٢,٦١	– ١,٢٦	– ٤,٠٦	٠,٦٩	٠,٣١	٢,٢٣
كوريا	٠,٦٨	٣,٠٩	– ١,٤١	– ٦,٤١	٠,٧٨	٠,٢٢	٣,٥٥
بريطانيا	٠,٨٢	١,٩٥	– ٠,٥٧	– ١,٣٦	٠,٥٨	٠,٤٢	١,٣٨
سويسرا	١,٣٥	٢,٧٠	– ٠,٨٢	– ١,٦٤	٠,٥٠	٠,٥٠	١,٠
ألمانيا	٠,٩٥	٢,٣١	– ١,٢٥	– ٣,٠٤	٠,٥٩	٠,٤٩	١,٢٠
دول العالم	٠,٨١	٢,١٣	– ٠,١٠	– ٢,٦٣	٠,٦٢	٠,٣٨	١,٦٣

الملحق رقم (٢ - ب)

مرونات الطلب من الواردات فى الأجلين : الطويل والقصير حسب أهم الدول المصدرة

المتغير / الدولة	المرونات الدخلية		المرونات السعرية		معامل كويك	معامل التكيف	معامل التباطؤ
	(SR)	(LR)	(SR)	(LR)			
أمريكا	٠,٩٩	٤,١٣	– ٠,٤٩	– ٢,٠٤	٠,٧٦	٠,٢٤	٣,١٧
اليابان	(٠,٠١)	(٠,٠٥)	– ٠,١٩	– ١,٠	٠,٨١	٠,١٩	٤,٢٦
فرنسا	(١,٣٥)	(١١,٢٥)	– ٠,٤٤	– ٣,٦٧	٠,٨٨	٠,١٢	٧,٣٣
إيطاليا	(٠,٢٤)	(١,٠٩)	– ٠,٣٤	– ١,٥٥	٠,٧٨	٠,٢٢	٣,٥٥
كوريا	٠,٢٢	٢,٠	– ٠,٢٦	– ٢,٣٦	٠,٨٩	٠,١١	٨,٠٩
هولندا	(٠,٨٢)	(١,٩١)	– ٠,٣٥	– ٠,٨١	٠,٥٧	٠,٤٣	١,٣٣
سنغافورة	٠,٢٣	١,١٥	– ٠,٣٨	– ١,٩	٠,٨٠	٠,٢٠	٤,٠
البرازيل	NA	NA	– ٠,٢٣	– ٠,٦٩	٠,٦٧	٠,٣٣	٢,٠٣
دول العالم	٠,٥٢	٤,٣٣	– ٠,٢٦	– ٢,١٦	٠,٨٨	٠,١٢	٧,٣٣

* المرونات المعطاة بين الأقواس كانت معاملات الإحصاء (t) بالنسبة لها غير معنوية .

** NA تعنى أن بيانات المتغير المطلوب لحساب المرونة الدخلية غير متوفرة للدولة المعنية .

● الإدارة العـــــــامـــة
● المجلد التـاسع والثـلاثون
● العـــــــدد الرابع
● شـــــوال ١٤٢٠ هـ
● يـــنـــايـــر ٢٠٠٠م

محددات الإعياء المهنى بين الجنسين : دراسة تطبيقية فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية ببعض مدن المملكة العربية السعودية

د. عبدالمحسن فهد السيف *

موضوع الدراسة وأهميته :

اهتم الباحثون فى مجال علم النفس التنظيمى بدراسة الإعياء المهنى وضغوط العمل ، ويعتبر الإعياء المهنى من القضايا الهامة التى تظهر فى المهن الإنسانية المساعدة بسبب ما يعانيه العاملون فى هذه المهن من ضغوط العمل وتأثيرها على كفاءة وفعالية عملية المساعدة لمتلقى الخدمة .

حيث تظهر نتائج دراسة (بينس وأرنسون - ١٩٨٨م ,Pines & Arnson) أن المهن التى يتضمن صميم عملها مساعدة الآخرين ، يعانى مهنيوها من الإعياء المهنى عندما لا يتحقق تقدير المسؤولين لجهودهم [١] . ومن ثم فإن من المتوقع نقص الإدراك للاحتياجات النفسية والعضوية لدى العاملين فى المهن المساعدة يؤدى إلى زيادة درجة الإعياء المهنى .

ولقد ظهرت فى السنوات الأخيرة العديد من الأدبيات حول الإعياء المهنى التى تركز على مؤسسات الخدمات الإنسانية (صحية ، تعليمية ، اجتماعية) . حيث بينت نتائج دراسة (ديوى - ١٩٨٧م ,Dewe) كيف أن هيئة التمريض التى تتعامل مع الحالات الحرجة (الأمراض المزمنة) والتى تصادف فى عملها صراعاً فى الأدوار ، وضعف جودة وأسلوب الإشراف يصبح لديها إعياء مهنى [٢] . كما أظهرت دراسات أخرى فى مجال التعليم (كيرياكو - ١٩٨٩م ,Kyriacou ، دونهام - ١٩٨٤م ,Dunham ،

* أستاذ الخدمة الاجتماعية المشارك بقسم الدراسات والخدمة الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود .

فـريدمـان وفـاربر – ١٩٩٢م ,Friedman and Farber) أن الطلاب المشـاغـبين ، والفصول السيئة ، والموارد الضعيفة ، والاتصالات غير الفعالة فى المدارس ، تسـهم إلى حد كبير فى الإعياء المهنى للعاملين فى حقل التدريس [٣] .

وأظهرت دراسة أخرى (فيشر – ١٩٩٤م ,Fisher) أن هناك علاقة بين المدرسين الذين يفتقدون القدرة على الضبط والتحكم فى بيئة العمل ، وإمكانية حدوث الإعياء المهنى لديهم. كما يتعرض العاملون الذين لديهم أدوار متعددة ومتداخلة (أعباء عمل ضخمة) إلى الإعياء المهنى [٤] .

أما مهنة الخدمة الاجتماعية فهى توصف بأنها مهنة مجهدة (كولينج وموراى – ١٩٩٦م ,Colling & Murray) [٥] . حيث يعتبر الإعياء المهنى فى الخدمة الاجتماعية ظاهرة مرضية تؤثر على فاعلية الممارسة المهنية والعملاء المستفيدين من الخدمة ، وعلى مؤسسات الرعاية الاجتماعية التى تتفاعل مع بعضها ، بالإضافة إلى قلة استفادة العملاء من خدمات الرعاية الاجتماعية نتيجة التوجه السلبى لدى الإخصائيين الاجتماعيين الناشئ عن تأثير الإعياء المهنى المرتبط بالتوتر الناتج عن طبيعة العمل (بينس وأرنسون – ١٩٨١ ، ١٩٨٨م ,Pines & Arnson ، أرشز – ١٩٩١م ,Arces) [٦].

وتظهر الدلائل أن ضغوط الممارسة المهنية فى الخدمة الاجتماعية تنشأ عن: العلاقة المهنية ، وأعباء وعلاقات العمل ، وخصائص مؤسسات الخدمات ، حيث إن الإخصائى الاجتماعى يقضى وقتاً طويلاً متواصلاً فى العمل المجهد مع العملاء نتيجة لطبيعة المهنة التى تتطلب ذلك (آم وهاريسون – ١٩٩٨م ,Um and Harrison) [٧] .

ولقد أظهرت نتائج الدراسات الحديثة فى الولايات المتحدة الأمريكية أن الصراع بين العاملين والمسنين يؤدى إلى ارتفاع مستوى الإعياء المهنى لدى العاملين مما ينعكس على سوء المعاملة الجسدية والنفسية للعملاء كبار السن الذين يعيشون فترات طويلة فى مؤسسات رعاية المسنين (بيلمر ومور – ١٩٩٠م Pillemer, & Moore) [٨] .

كما تشير نتائج الدراسات إلى أن الإخصائيين الاجتماعيين الذين يمرون بتجارب وخبرات الإعياء المهنى هم أكثر احتمالية لضعف الالتزام والولاء لمؤسساتهم الاجتماعية التى يعملون بها (ليتر وماسلاش ، ١٩٨٨م Leiter & Maslach)[٩] .

إضافة إلى ذلك فلقد أشار (دافيز – ١٩٩٠م ، Davis ؛ بينيت إيتال – ١٩٩٣م ، Bennett etal) إلى أن الاعتراف المجتمعى الضعيف بالخدمة الاجتماعية ، وضآلة الراتب عاملين أساسيين يسهمان فى إحداث الإعياء المهنى لدى الإخصائيين الاجتماعيين[١٠].

ولأن مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن التى تؤدى خدماتها فى مؤسسات أولية يتبوأ فيها الإخصائيون الاجتماعيون المراكز المختلفة فى الهيكل التنظيمى ، كما أنها تؤدى خدماتها فى مؤسسات مضيفة يكون فيها الإخصائيون الاجتماعيون مساعدين للآخرين الذين يتبوؤون المكانة الأولى مثل : المدارس ، والمستشفيات ، والسجون ، وعليه فإن دورهم يكون تكميلياً فى مساعدة هذه المؤسسات فى تحقيق أهدافها . وتنعكس بيئة العمل هذه على التوجه النفسى للإخصائيين الاجتماعيين نحو الممارسة المهنية ، وقد تشكل بيئة العمل هذه ضغوطاً عليهم تسبب الإعياء المهنى للبعض .

ونخلص من ذلك إلى أن دراسة الإعياء المهنى الناتج عن العوامل التنظيمية ، والتفاعل بين الأشخاص (تفاعل بين المهنى والعميل ، والمهنى والعاملين) هامين حتى يمكن علاج تلك العوامل ، مما يسهم فى تكوين مناخ عمل صحى يزيد من كفاءة العاملين وفاعلية الممارسة والارتقاء بمستوى أداء الخدمات التى يتمتع بها العملاء فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية .

أهمية البحث :

١- تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تدرس الإعياء المهنى وتأثيره على عملية الممارسة المهنية ، حيث إن فعالية الممارسة المهنية تؤثر على تلقى العملاء للخدمات الاجتماعية المختلفة ، الأمر الذى يهم الإخصائيين الاجتماعيين الممارسين فى معرفة درجة الإعياء المهنى المؤثر على تلك الممارسة .

٢- ونظراً لأن الدراسة الحالية تستهدف إجراء مقارنة بين الذكور والإناث من حيث درجة الإعياء المهنى ، فإنها تعتبر إضافة أكاديمية جديدة فى أدبيات إدارة المؤسسة الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية ، حيث إنها الأولى من نوعها فى هذا المجال والتخصص .

٣- وأيضًا لأن دراسة الإعياء المهنى تكشف عن العوامل الدافعة لوجوده مما ييسر اتخاذ الإجراءات الكفيلة بعلاجها .

٤ – تكشف هذه الدراسة عن المعوقات التى تواجه ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية فى المملكة مما يؤدى إلى مواجهتها لتهيئة العوامل الملائمة لممارسة المهنة .

مشكلة الدراسة وأهدافها :

يواجه الإخصائيون الاجتماعيون الذين يعملون فى مجالات الممارسة المختلفة ظروفاً تتسم بالتوتر . ومن أسباب التوتر الأكثر شيوعاً عدم وضوح الأدوار المهنية فى تداخلها مع الأدوار المهنية الأخرى وتداخلها أو تناقضها فيما بينها .

ويسبب هذا التوتر إعياءً مهنياً لدى البعض ، ويرتبط هذا الإعياء المهنى بالبناء التنظيمى لمؤسسات الرعاية الاجتماعية الرسمية ، إضافة إلى نوعية العملاء الذين يتسمون بالسلبية أو لديهم مشكلات معقدة أو مركبة مثل : المعاقين ، والمرضى بأمراض مزمنة ، وكبار السن الذين يعانون من حالات ذهانية ، ومرضى الصحة العقلية والأحداث المنحرفين ... إلخ . ومن الجدير بالذكر أن درجة الإعياء المهنى تختلف تبعاً لاختلاف مجال الممارسة ، ونوعية العملاء ، وخصائص المؤسسات التنظيمية .

ولقد أشارت نتائج إحدى الدراسات إلى أن الإعياء المهنى يؤثر على أداء الإخصائى الاجتماعى لأدواره المهنية المتوقعة منه ، وعلى حالته النفسية داخل العمل . فضلاً عن أنه يضعف قدراته على الاتصال بالناس بسرعة ، ومن ثم يؤثر الإعياء المهنى على جودة الخدمات التى تقدم للعملاء . ولقد وثقت علامات الإعياء المهنى على أنها تدنى مستوى الخدمات التى يقدمها الإخصائيون الاجتماعيون والعاملون الآخرون فى المهن الإنسانية (جاياراتنى ، دايفيز – سوكس وتشيس – ١٩٩١م Jayaratne, Davis-Socks & Chess)[١١].

ونظراً لندرة الدراسات العربية فى هذا الموضوع فضلاً عن أنه لم تتطرق إليه أية دراسة فى الخدمة الاجتماعية من قبل فى المملكة العربية السعودية – على حسب علم الباحث – الأمر الذى دفعه لهذه الدراسة للتعرف على محددات الإعياء المهنى للإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين العاملين فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية . ويمكن تحديد مشكلة الدراسة فى : «دراسة لتحديد محددات الإعياء المهنى للإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين العاملين فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية ببعض مدن المملكة العربية السعودية» .

وتهدف الدراسة إلى تحديد الاختلافات الجوهرية بين درجات تقدير الذكور والإناث حول محددات الإعياء المهنى فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية . وبصورة أدق تهدف الدراسة إلى تحقيق :

١ - التعرف على مدى الاختلاف بين الذكور والإناث حول الإعياء المهنى الناتج عن نوعية المستفيدين من خدمات المهنة .

٢ - التعرف على مدى الاختلاف بين الذكور والإناث حول الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الوظيفة .

٣ - التعرف على مدى الاختلاف بين الذكور والإناث حول الإعياء المهنى الناتج عن البيئة التنظيمية للمؤسسة .

٤ - التعرف على مدى الاختلاف بين الذكور والإناث حول الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الإشراف .

٥ - التعرف على مدى الاختلاف بين الذكور والإناث حول الإعياء المهنى الناتج عن العلاقات الاجتماعية فى العمل .

الدراسات السابقة :

سوف نستعرض فى هذا الجزء مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع ، حيث تنقسم الدراسات السابقة إلى ما يلى :

أولاً - الدراسات العربية :

١- دراسة (عباس ، وعسكر - ١٩٨٨م) وموضوعها «مدى تعرض العاملين لضغوط العمل فى بعض المهن الاجتماعية» . وقد أجريت الدراسة فى القاهرة على عينة من العاملين فى مجالات الرعاية الاجتماعية . وكان من أهم نتائجها : تعرض العاملين فى المهن الاجتماعية لضغوط العمل مما يؤثر على مسؤولياتهم ووظائفهم ، وأن أهم العوامل التى تساعد على الإعياء المهنى تتمثل فى طبيعة العمل ذاته ، وأوصت الدراسة بإيجاد الدعم الاجتماعى ، مثل : المشاركة فى القرارات ، والإحساس بالقدرة على التحكم فى النتائج ، وهذا بدوره يزيد الاهتمام بالعاملين فى المهن الاجتماعية(١٢) .

٢ - دراسة (ديوانى وآخرون - ١٩٨٩م) وموضوعها «الاحتراق النفسى لدى المعلمين بالأردن» ، وقد أجريت فى الأردن مستخدمة منهج المسح الاجتماعى بالعينة الطبقية للمعلمين والمعلمات . واستهدفت الدراسة الكشف عن مدى الاحتراق النفسى لديهم بأبعاده الثلاثة : شدة الإجهاد الانفعالى وتكراره ، وشدة تبلد الشعور وتكراره نحو التلاميذ ، وشدة الشعور بالنقص وتكراره . وكان من أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة وجود تفاعل من الدرجة الثانية بين متغيرات الجنس والمؤهل ، وذلك على متغيرات تبلد المشاعر فقط ، حيث لم تظهر النتائج وجود تفاعل من أى درجة على باقى المتغيرات [١٣] .

٣ - دراسة (عثمان - ١٩٩١م) وموضوعها «الإعياء المهنى للإخصائيين الاجتماعيين وعلاقتها ببعض متغيرات الممارسة» ، وأجريت بالقاهرة على مؤسسات أولية وثانوية ، واستهدفت الدراسة تحديد مفهوم الإعياء المهنى للإخصائيين الاجتماعيين فى مصر . والتعرف على علاقة الإعياء المهنى وبعض متغيرات الممارسة كمعدل الحالات وتوفر الإمكانات ، وسنوات الخبرة والنوع ومسؤولية الإخصائى الشخصية . وكان من أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة: ارتفاع درجة الإحساس بالإعياء المهنى لدى عينة الدراسة ، وكان ذلك واضحاً فى المؤسسات الثانوية عنه فى المؤسسات الأولية. ويرجع ذلك إلى طبيعة وظيفة الإخصائى الاجتماعى فى المؤسسات الثانوية ، وارتفاع درجة الإعياء المهنى لدى الذكور عنه لدى الإناث نتيجة تعدد المسؤوليات[١٤] .

٤ - دراسة (المير - ١٩٩٥م) وموضوعها «العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمى والأداء والرضا الوظيفى والصفات الشخصية» ، وقد أجريت الدراسة على ٢٠٠ فرد من أربع عشرة دولة من الناطقين باللغة الإنجليزية ، الذين يقومون بمهام إدارية وغير إدارية ، ويعملون فى مؤسسات حكومية وشركات صناعية ومؤسسات تعليمية ومستشفيات وشركات خاصة بالمملكة العربية السعودية ، واستهدفت الدراسة قياس ومقارنة مستويات صراع الدور وغموضه بين أربع مجموعات من اليد العاملة ، هى : المجموعة السعودية ، المجموعة العربية ، المجموعة الآسيوية ، المجموعة الغربية ، كما قامت بقياس ومقارنة مستويات الولاء التنظيمى والأداء الوظيفى والرضا الوظيفى بين المجموعات الأربع ، إضافة إلى مقارنة طبيعة العلاقات الارتباطية بين صراع الدور وغموضه والولاء التنظيمى

والأداء الوظيفى والرضا الوظيفى والصفات الشخصية. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية فى متوسطات مستويات كل من صراع الدور وغموضه والولاء التنظيمى بين أفراد المجموعات الأربعة ، بينما لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية فى متوسط مستوى الرضا الوظيفى لأفراد المجموعات ، أما ما يتعلق بطبيعة العلاقات بين الصفات الشخصية وضغوط العمل ، والآثار المترتبة عليها ، فإن النتائج تشير إلى وجود بعض الاختلافات بين المجموعات لتوكيد أهمية الدور الذى يلعبه التكوين الثقافى والصفات الشخصية فى تحديد مواقف الأفراد وسلوكهم(١٥) .

٥- دراسة (الخثيلة - ١٩٩٧م) وموضوعها «مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون فى التعليم الجامعى» ، وأجريت الدراسة على ١٣٤ فرداً من أعضاء هيئة التدريس والإداريين فى جامعتى الملك سعود وأم القرى ، واستهدفت بيان تأثير ضغوط العمل كما يدركها العاملون فى التعليم الجامعى ؛ لما لها من تأثير فى تنظيم العلاقات داخل الفصل ، ومن ثم فى اتخاذ القرارات والمشاركة فى الندوات والمؤتمرات وتقويم الخطط والمناهج وتحقيق أهدافها العلمية . وكان من أهم نتائجها أن ضغوط العمل فى معظمها تنشأ من بعض أساليب التفكير ، كما أثبتت الدراسة أهمية عدم توقع الرئيس فى العمل أن الموظفين التابعين له يسيرون وفقاً لنمطيته بما يؤدى إلى فشل فى نتائج التوقعات ، وحرصت الدراسة على توضيح الأهداف بما يتلاءم مع توقعات المنظمة(١٦).

ثانياً - الدراسات الأجنبية :

١- دراسة (ماسلاش وجاكسون - ١٩٨١م ، Maslach & Jackson) التى أجريت فى الولايات المتحدة واستهدفت التعرف على الإعياء المهنى لدى المهن التى تقدم خدمات اجتماعية وإنشائية ، وطبقت على كثير من المحامين ورجال الشرطة والتمريض والخدمة الاجتماعية . وأظهرت النتائج وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث حول مختلف أبعاد الاحتراق النفسى . حيث أظهر الذكور شعوراً سلبياً بدرجة أعلى من الإناث على مستوى التكرار والشدة . كما أظهرت النتائج أن الذكور لديهم شعور بالإنجاز بدرجة أعلى من الإناث . وأن فئات صغار السن لديهم مشاعر سلبية نحو العملاء أكثر من كبار السن، بالإضافة أنهم أكثر شدة من الإجهاد الانفعالى (١٧) .

٢ – دراسة (بوويل – ١٩٩٤م ,Powell) وموضوعها «العلاقة بين الإحساس بالاغتراب والإعياء المهنى فى الخدمة الاجتماعية» . وهى دراسة مسحية للإخصائيين الاجتماعيين الذين يمارسون المهنة فى ولاية وسكانسن . واستهدفت اختبار فرض مؤداه «أن هناك علاقة وثيقة بين الاغتراب والإعياء المهنى» عن طريق استبانة بريدية أرسلت إلى (٩٣٠ إخصائيًا اجتماعيًا ، بالإضافة إلى تطبيق مقياس (ماسلاش ,Maslach) . وكان من أهم النتائج التى توصلت إليها : وجود علاقة جوهرية دالة بين مكونات الإعياء المهنى (الإنهاك العاطفى – وتبلد المشاعر وضعف تحقيق الإنجاز)، ومكونات الاغتراب عند (سيمان ,Seeman) وهى (فقدان القوة – وفقدان المعنى – وفقدان المعايير – والعزلة – والغربة الذاتية)[١٨] .

٣ – دراسة (تومبكينس ١٩٩٦م ، Tompkins) وموضوعها «تأثير ضغوط العمل وغموض الدور والدعم الاجتماعى على الإعياء المهنى عند العاملين فى المراكز الصحية لرعاية الكبار المحتاجين لفترة علاج طويلة» . التى أجريت على العاملين فى (١٥) مؤسسة صحية فى ولاية ميرلاند بأمريكا . واستهدفت الدراسة الكشف عن كيفية تأثير غموض الدور، والضغوط والدعم الاجتماعى على الإعياء المهنى ، واستخدم مقياس (ماسلاش) لقياس الإنهاء العاطفى ، وتبلد الشعور ، وتحقيق الإنجاز .. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

* إثبات صحة الفرض الذى يقضى بأن غموض الدور فى العمل ، وضغوط العمل، والدعم الاجتماعى له علاقة مباشرة بالإعياء المهنى .

* أن هناك علاقة ارتباطية دالة بين التعليم والعمر والإعياء المهنى .

وأوصت الدراسة بالتدخل لتقليل الضغوط لهذه الفئة . ويرتكز التدخل على زيادة مستوى التعليم للعاملين وتوظيف كبار السن منهم فى التعامل مع الكبار المحتاجين فترة علاج طويلة لتقليل الإعياء المهنى [١٩] .

٤– دراسة (بويد ١٩٩٦م ، Boyd) وموضوعها «صراع وغموض الدور كمؤشر للإعياء المهنى عند هيئة التمريض والإخصائيين الاجتماعيين العاملين فى التكايا» . وهى دراسة مسحية استخدمت استبانة طبقت على (١٦٢) ممرضًا وممرضة ، (٧٢) إخصائيًا وإخصائية اجتماعيًا يعملون فى مؤسسات وطنية (نزل أو تكايا) ترعى

الفقراء فى ولاية فلوريدا واستهدفت تحليل ما إذا كان غموض وصراع الدور مؤشر للإعياء المهنى . وكان من أهم نتائجها أن هناك علاقة جوهرية بين صراع وغموض الدور ومكونات الإعياء المهنى لكل من هيئة التمريض والإخصائيين الاجتماعيين . ولكنها لا تخدم كمؤشر تنبؤى لحدوثه بل تسهم فيه[٢٠] .

٥ - دراسة (باربر وجواى - ١٩٩٦م Barber and Iwai,) وموضوعها غموض وصراع الدور كمؤشر للإعياء المهنى عند العاملين مع كبار السن المخرفين . وهى دراسة مسحية استخدمت استبانة طبقت على الإخصائيين الاجتماعيين وهيئة التمريض فى ولاية كلورادو . واستهدفت اختبار تحديد العوامل التى تؤدى إلى الإعياء المهنى . وكان من أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة: أن بيئة العمل المتمثلة فى صراع الدور أكثر تأثيراً فى إحداث الإعياء المهنى عن سمات الشخصية (مستوى التعليم ، تقدير الذات) ، وعن كمية الاتصال المباشر بين العاملين وكبار السن ، وعن كمية الدعم الاجتماعى وزملاء العمل . وأوصت الدراسة بالاهتمام بوضع إستراتيجيات تنظيمية تساعد على تخفيف صراع الدور وغموضه فى بيئة العمل[٢١] .

٦ - دراسة (كولينج وموراى - ١٩٩٦م Collings & Murray,) وموضوعها «مؤشرات ضغوط العمل عند الإخصائيين الاجتماعيين» . دراسة مسحية أجريت فى شمال إنجلترا على عينة قوامها (٢٤٣) إخصائيًا اجتماعيًا يعملون فى مؤسسات رسمية محلية مستخدمة استبانة لقياس مدى إدراك الإخصائيين الاجتماعيين لضغوط العمل والعوامل التى تسهم فى إيجاده. وتوصلت إلى النتائج التالية : الضغوط المتضمنة فى التخطيط لتحقيق أهداف العمل ، عدم الحصول على إجابات لمشاكل محددة للعملاء، وزيادة أعباء العمل ، وعدم الرضا عن نوعية الإشراف فى العمل ، والسمات الشخصية وتوقعات المجتمع غير الواقعية من الإخصائيين الاجتماعيين ، كل ذلك مؤشرات لوجود الإعياء المهنى[٢٢] .

٧ - دراسة (سودرفيلدت - ١٩٩٧م ، Soderfeldt) وهى دراسة مسحية أجريت فى السويد ، وموضوعها «الإعياء المهنى - الإنهاك العاطفى ، تبلد الشعور» . وطبقت على العاملين فى مؤسسات الخدمات الإنسانية . واستخدم مقياس (ماسلاش) لقياس الاحتراق النفسى لدى العاملين فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية وللإجابة

عن تساؤل البحث : ما هو الإعياء (الاحتراق النفسى) وما مسبباته ؟ وكان من أهم النتائج التى توصلت إليها : ظهور تناقض مع المفهوم الشائع لأعراض الإعياء المهنى المتمثل فى الإجهاد العاطفى وتبلد الشعور على الرغم من تواجدهما كظاهرة ، وأن هناك عدة أسباب تجعل الناس متعبين وسلبيين(٢٣) .

٨ – دراسة (سوريا – Soraya, ١٩٩٧م) وموضوعها «عوامل الإعياء المهنى عند الإخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجال رعاية الطفولة» ، قد طبقت على (٤٧) إخصائياً اجتماعياً من الجنسين (١١ ذكراً ، ٣٦ أنثى) فى لونج بيش بكاليفورنيا . واستهدفت الدراسة تقدير الإعياء المهنى وعلاقته بالدعم الاجتماعى والعادات الشخصية خارج مكان العمل . وكان من أهم نتائج الدراسة أن معدل الإعياء يتراوح بين الاعتدال والشدة. وأن هناك علاقة بين العادات الشخصية والإعياء المهنى . كما أظهرت النتائج أن الإخصائيين العاملين فى مجال رعاية الطفولة لا يستفيدون من الشبكة الاجتماعية الفعالة للدعم الاجتماعى المتاح لديهم لتقليل الإعياء المهنى(٢٤) .

٩ – دراسة (ليفين – Levine, ١٩٩٧م) وموضوعها «المساعدة المتصارعة : دور الخدمة الاجتماعية كوسيط لتطبيق خطة خروج المريض من مركز الرعاية الصحيحة» . وقد أجريت الدراسة فى نيويورك على (٣٥٥) إخصائياً اجتماعياً من خلال استبانة بريدية . وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية (٢٥) :

– إن اتجاه الإخصائيين الاجتماعيين نحو خطة خروج المريض غير محددة ، ولكنهم أجمعوا على أنها من مهام الإخصائى الاجتماعى فى المستشفى .

– إن الضغط الواقع على الإخصائيين الاجتماعيين من مديرى المستشفى يقلل من قيمة دورهم ومكانتهم بالإضافة إلى تنافس هيئة التمريض معهم فى هذا الدور ، وهذا بدوره يزيد من إعيائهم المهنى .

١٠– دراسة (إيكر – Acker, ١٩٩٧م) وموضوعها «تأثير المصابين بأمراض عقلية على رضا الإخصائيين الاجتماعيين وإعيائهم المهنى» واستهدفت اختبار العلاقة بين درجة الانشغال مع العملاء والرضا والإعياء لدى الإخصائيين الاجتماعيين الذين يمارسون المهنة فى مؤسسات الصحة العقلية (القسم الخارجى) . واستخدمت

الدراسة ثلاث أدوات : مقياس العمل بصورة عامة ، ومقياس الإعياء المهنى لماسلاش ، ومقياس الانهماك الذى صممه الباحث ، وطبقه الإخصائيون الاجتماعيون المتطوعون فى مدينة نيويورك . وتوصلت الدراسة لنتيجة مؤداها إثبات صحة الفرض الذى يقول : «إن الإخصائيين الاجتماعيين كلما زاد انهماكهم فى عملهم مع العملاء الذين لديهم أمراض عقلية حادة ، فإنهم يمرون بخبرة انهماك عاطفى ، وتبلد شعور. وعدم إثبات صحة الفرض الثانى الذى يقول إن الإخصائيين الاجتماعيين كلما زاد انهماكهم فى عملهم مع العملاء ، فإنهم يمرون بقلة رضا وظيفى (٢٦) .

وأظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفى أو الإعياء المهنى لا يمثل مشكلة بالنسبة للإخصائيين الاجتماعيين الذين يمارسون عملهم فى مؤسسات الصحة العقلية . وعلى الرغم من ذلك افترضت الدراسة أن من يعمل مع هذه الحالات يتأثر سلبياً بنمط العمل وتبلد المشاعر . وأوصى الباحث تبنى المؤسسات لأنظمة الدعم الاجتماعى الذى يقلل من ضغوط العمل ومن ثم الإعياء المهنى .

١١ - دراسة (جودا -١٩٩٧م ,Gowda) وموضوعها «العوامل المرتبطة بالإعياء المهنى ونوايا ترك العمل عند مديرى الحالات العاملين مع الكبار» ، واستخدم الباحث استبانة بريدية طبقت على (٢١٨) مدير حالة فى مؤسسات رعاية الكبر فى ولاية أوهايو بأمريكا . واستهدفت الدراسة اختبار درجة تأثير الإعياء المهنى على مديرى الحالات الذى يدفعهم لترك العمل ، والكشف عن كيفية ارتباط كل من العميل ، ومقدم الخدمة ، العوامل التنظيمية مع الإعياء المهنى ، ومن ثم توافر النية لترك العمل (٢٧) .

وأظهرت النتائج أن مديرى الحالات يمرون بخبرات استنزاف عاطفى ، ومستوى متدنٍ لتبلد الشعور ، وحساسية عالية للإنجاز الشخصى ، ومن ثم أصبحت لديهم أقل نية لترك العمل الحالى .

كما أظهرت النتائج أن العوامل التنظيمية مثل : ضغوط العمل ، وفرص الترقى ، والراتب هى أكثر تأثيراً تؤدى إلى الإعياء المهنى من العميل أو مقدم الخدمة .

١٢- دراسة (زونز - ١٩٩٨م ,Zunz) وموضوعها «الإعياء المهنى والعودة للتكيف والعوامل الوقائية لمديرى مؤسسات الخدمات الإنسانية» . وهى دراسة مسحية

استخدمت استبانة بريدية أرسلت إلى (١٨٠) مدير مؤسسة للخدمات الإنسانية فى ولاية نيو هامبشير . واستهدفت اختبار العلاقة بين الإعياء المهنى وكل من : الدعم الاجتماعى ، ومهارات حل المشكلة ، والإحساس بمهام وأهداف المهنة ، والحصول على تقدير الموهبة والمهارة ، والإحساس بالكفاءة الذاتية . وكان من أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة أن الإحساس بمهام وأهداف المهنة ، والحصول على تقدير الموهبة والمهارة ، والإحساس بالكفاءة الذاتية لها علاقة جوهرية دالة بالإعياء المهنى [٢٨] .

من هذه الدراسات يستنبط الباحث محددات الإعياء المهنى . ولقد ساعدت هذه الدراسات فى تحديد مشكلة الدراسة وموضوعها وأهدافها وفرضياتها وتصميم أداة الدراسة . ويود الباحث أن يشير إلى أن هذا الموضوع يدرس لأول مرة فى تخصص الخدمة الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية .

الفرض العام :

من المتوقع وجود اختلافات جوهرية ذات دلالات معنوية بين درجة تقديرات الذكور والإناث حول محددات الإعياء المهنى فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية .

الفروض الفرعية :

١ – يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين تقدير الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين لدرجة الإعياء المهنى فى محدد نوعية المستفيدين من الخدمة.

٢ – يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين تقدير الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين لدرجة الإعياء المهنى فى محدد طبيعة الوظيفة .

٣ – يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين تقدير الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين لدرجة الإعياء المهنى فى محدد البيئة التنظيمية للمؤسسة .

٤ – يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين تقدير الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين لدرجة الإعياء المهنى فى محدد طبيعة الإشراف .

٥ - يوجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين تقدير الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين لدرجة الإعياء المهنى فى محدد العلاقات الاجتماعية فى العمل .

مفاهيم الدراسة :

١ - الإعياء المهنى :

تباينت استخدامات الباحثين فى ترجمة المصطلح (Burn out) فى اللغة الإنجليزية . حيث فضل الباحثون فى علم النفس ترجمة المصطلح إلى «الاحتراق النفسى» ، فى حين فضل الباحثون فى الخدمة الاجتماعية ترجمته إلى الإعياء المهنى . ويفضل الباحث استخدام مصطلح الإعياء المهنى لما له مدلول أوضح فى مجال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية . ويعرف الإعياء المهنى بأنه سوء التكيف الناتج عن ضغوط العمل الحادة (بينس وماسلاش - ١٩٧٨م ، Pines & Maslach ، بينس وكافرى - ١٩٧٨م ، Pines & Kafry ؛ ستريبى - ١٩٨١م ، Streepy ، سافيكى وكولى - ١٩٨٢م ، Sa-vicki & Cooley, ؛ ستيفنز وأونيل - ١٩٨٣م ، Stevens & O'Neil)[٢٩] . فى حين يرى كل من (شارما - ١٩٩٦م ,Sharma ، ويسكوبت - ١٩٨٠م ,Weiscopt)[٣٠] أن الإعياء المهنى يعنى فقدان الأداء المهنى للاهتمام بمن يستفيد بخدماته . ونتيجة لذلك فإنه يمارس عمله بدون مبالاة أو أهمية ، وفقدان الرغبة فى الابتكار والتجديد .

ويدرك الإعياء المهنى من الاستجابة المحدودة لمتطلبات المهنة المتوقعة . (كوردس ودوجرتى - ١٩٩٣م ,Cordes and Dougherty)[٣١] ويفهم عند (روشتون ١٩٨٧م ، Rushton)[٣٢] كآخر مرحلة لضغوط العمل فى حين أن (ماسلاش Maslach١٩٨٢)[٣٣] قد حدد أعراض الإعياء المهنى بأنها الإنهاك العاطفى ، وتبلد المشاعر، وضآلة تحقيق الذات والتى تحدث فى نطاق العمل وتسبب الإعياء فهو استنفاذ الفرد لمصادره الجسمية والنفسية ويعرفه (زاسترو - ١٩٨٤م ,Zastrow)[٣٤] بأنه حالة يصبح فيها المهنى الذى كان ملتزماً بمهنته مهملاً وغير جاد نتيجة التوتر المصاحب لظروف بيئة العمل .

ويعرفه (هاريسون - ١٩٨٣م ,Harrison)[٣٥] بأنه الإحساس بالغربة . أى وضع مسافة نفسية بين الإخصائى الاجتماعى والعملاء ، وما يترتب على ذلك من تغيير

الإخصائى الاجتماعى لعمله ووظيفته بمعدلات سريعة نسبياً ، بالإضافة إلى تعرضه للتوتر المستمر (عبد العال - ١٩٨٥م : ص ٢٠٨) [٣٦] .

على حين يرى (راتيف - ١٩٨٨م ,Rattiff)[٣٧] أن الإعياء المهنى عبارة عن خبرات نفسية داخلية للممارس المهنى فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية .

ويرى (زاسترو - ١٩٩٥م ,Zastrow)[٣٨] إن الإعياء المهنى حالة عقلية ترتبط بمجموعة منظمة من الأعراض التى تبين قلق وانزعاج الشخص المهنى عاطفياً ونفسياً وعضوياً ، وشعوره بعدم القدرة على المساعدة ، ويأسه وفقدان حماسه لعمله ولحياته على وجه العموم .

من ذلك يستنبط الباحث أن الإعياء المهنى هو حالة عقلية وخبرات نفسية داخلية تعبر عن إنهاك عاطفى وتبلد شعور وعدم القدرة على تحقيق ذات الممارس المهنى الذى يفقده حماسه واهتمامه بمن يقدم لهم الخدمات ، وذلك ناتج عن ضغوط العمل ، ونوعية المستفيدين من الخدمة وطبيعة الوظيفة، والبنية التنظيمية للمؤسسة، وطبيعة الإشراف والعلاقات الاجتماعية فى العمل .

٢ - مؤسسات الرعاية الاجتماعية :

تلعب الإدارة فى الخدمة الاجتماعية دوراً هاماً فى تنفيذ برامج الخدمات الاجتماعية فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية ، حيث إن هذه المؤسسات لا يمكنها أن تنهض بتحقيق أهدافها ما لم يكن هناك إدارة رشيدة واعية تعمل على قيادة الجهود الجماعية فى كل المؤسسة ، وتوجيهها لتحقيق الأهداف من خلال ممارسة العمليات الإدارية الرئيسة كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة . والمؤسسة الاجتماعية هى نسق اجتماعى له بناء ووظيفة يتفاعل مع البيئة المحيطة به بصورة متبادلة مباشرة وغير مباشرة لتحقيق أهداف محددة للنسق والبيئة .

والوظيفة الأساسية لمؤسسات الرعاية الاجتماعية تكمن فى تحويل السياسات الاجتماعية إلى خدمات اجتماعية ملموسة لإشباع احتياجات الناس ، والمؤسسات من تلك النوع مشرع لها من قبل المجتمع بأداء هذه الوظيفة . ومؤسسات الرعاية الاجتماعية تشمل التى تقدم خدمات مباشرة وغير مباشرة ومتنوعة للناس فى مجالات

الرعاية الاجتماعية المختلفة كالتأهيل الاجتماعى (المعوقين، انحراف الأحداث، كبار السن ، ذوى الحالات الخاصة ، الأيتام ، اللقطاء ، الأسرة والطفولة ، الشباب ، التسول) ، والضمان الاجتماعى ، وشؤون العمل والمتقاعدين ، والتأمينات الاجتماعية ، وشؤون المساجين ، والرعاية الصحية (المستشفيات العامة ، مستشفيات الصحة النفسية ، ومستشفيات الأمل الخاصة بالمخدرات) ، والتعليم بمستوياته المختلفة (التعليم العام ، التعليم الجامعى ، التعليم العالى) ، ورعاية الشباب ، والإسكان وقضاياه .

وفى هذه الدراسة فإن مؤسسات الرعاية الاجتماعية تشمل فقط التأهيل الاجتماعى ، والمستشفيات العامة ، والتعليم العام للذكور والإناث .

أدبيات الدراسة :

لقد عرف الإعياء المهنى بطرق عديدة ومتنوعة . وأول من استخدم هذا المصطلح (فريدنبرجر – ١٩٧٤م Freudenperger,)[٣٩] مستفيداً من تعريف القاموس لمصطلح Burn Out بأنه إنهاك وإرهاق أو استنزاف للفرد ومن ثم الحاجة إلى الطاقة والقوة والموارد . وفى هذا الإطار تظهر علامات فسيولوجية وسلوكية للإعياء المهنى . وتتمثل هذه العلامات من الناحية الفسيولوجية فى الشعور بالاستنزاف للطاقة وعدم المقدرة على الحركة ، والمعاناة من الصداع المستمر الذى يؤدى لاضطراب النوم وضيق التنفس . أما العلامات السلوكية فهى تتضمن سرعة الغضب ، والصلابة ، والعناد ، وعدم المرونة ، واتجاهات سلبية نحو النفس والآخرين والاكتئاب .

ولقد حدد (ماسلاش وجاكسون – ١٩٨٦م Maslach and Jackson,)[٤٠] ثلاثة أبعاد للإعياء المهنى وهى «الإنهاك العاطفى ، وتبلد الشعور ، وتدنى مستوى تحقيق الإنجاز» ولهذا فإن الإعياء المهنى فى الأدبيات يفهم من زوايا عديدة هذا وقد راجع (بيرلمان وهارتمان – ١٩٨٢م Perlman & Hartman,)[٤١] ٤٨ مقالاً عن الإعياء المهنى نشرت فى الفترة من ١٩٧٤م حتى ١٩٨١م ، ووجدا أن أغلبية هذه المقالات تغطى الأبعاد التى حددها ماسلاش . ومن ثم تدرك المكونات الثلاثة للإعياء المهنى على أنها أساسيات فى أدبيات الإعياء المهنى .

ويوصف المكون الأول وهو الإنهاك العاطفى بأنه شعور بالاستنزاف العاطفى المتواصل والمستمر فى محيط العمل . وأظهرت كثير من الدراسات أن الإنهاك العاطفى يشترك مع الإنهاك (الفسيولوجى) ويؤدى إلى ضغوط العمل ، وهو ما ذكره كل من : (بينس وكافرى - ١٩٧٨م ,Pines & Kafry ، باتريك - ١٩٨١م ,Patrick ؛ ماسلاش وجاكسون - ١٩٨٦م ,Maslach & Jackson ؛ سافيكى وكولى - ١٩٨٢م ,Savicki and Cooley ، والاس وبرينكرهوف - ١٩٩١م ,Wallace and Brinkerhoff)[٤٢] . ويمكن تمييز تبلد الشعور بأنه «اتجاه سلبى وساخر نحو العملاء ، وفقدان المشاعر والاهتمام بالعملاء ، وتنميط العملاء . واللامبالاة ، وهذا ما ركز عليه كل من : (Pines and Maslach, 1978 ; Patrick, 1979 ; Maslach & Jackson, 1986 ; Streepy, 1981 ; Perlman & Hartman, 1982 ; Wallace and Brinkshoff, 1991)[٤٣] .

أما تدنى تحقيق الإنجاز فإنه يرجع إلى نقص الشعور بالكفاءة وتحقيق النجاح فى العمل، وقلة الإحساس بالإنجاز الشخصى الذى يعتبر علامة للإعياء المهنى ويعرّف من خلال التقييم السلبى ، والاتجاه السلبى نحو النفس أنه (إحساس بالفشل وضآلة القيمة الشخصية ، وضعف إنتاجية العمل ، والشعور بعدم القدرة على أداء العمل بكفاءة ، وهو ما شرح عند كل من : (باتريك - ١٩٧٩م Patrick ، ماسلاش وجاكسون - ١٩٨٦م ,Maslach & Jackson ، بينس وماسلاش - ١٩٧٨م ,Pines & Maslach ، ستريبى - ١٩٨١م ,Streepy ، بارلمان وهارتمان - ١٩٨٢م ,Perlman & Hartman ؛ والاس وبرينكرهوف - ١٩٩١م ,Wallace & Brinkerhoff) [٤٤] .

ولقد عرض (روس - ١٩٩٣م ,Ross) ضغوط العمل المؤدية للإعياء المهنى لدى الإخصائيين الاجتماعيين العاملين فى مجالاتها المختلفة على النحو التالى[٤٥] :

١ - عدم وضوح أو تحديد نطاق العمل بين الأعضاء العاملين بالمؤسسات الاجتماعية .

٢ - ضغوط الوقت ، وزيادة أعباء العمل .

٣ - غموض الدور ، وتصارع الأدوار .

٤ - عدم القدرة على التأثير فى سياسة المؤسسات الاجتماعية، وعملية اتخاذ القرارات داخلها.

٥ - ضآلة الراتب والترقية ، والوضع الاجتماعى .

٦ – نقص دعم الإشراف للممارسين ، وتناقص المساندة من قبل زملاء العمل .

٧ – الصراع مع زملاء العمل ، والرؤساء .

٨ – بيئة عمل غير سارة وغير آمنة .

٩ – إجراءات وضوابط بيروقراطية .

١٠ – نقص الاستقلالية ، والحاجة إلى الإذعان للسلطات العليا .

١١ – محدودية الفرص للتغيير والتنويع .

١٢ – ضعف التغذية العكسية (مردود الأداء) .

وذكر (دالى – Daley) بأن حالة الإعياء المهنى عند الإخصائى الاجتماعى تنتج عند تحمله الزائد لأعباء العمل التى تفوق طاقاته وقدراته . وينعكس ذلك فى شكل رد فعل للتوتر المصاحب للعمل . ومن مظاهره ، وضع الإخصائى الاجتماعى لفواصل حادة بين الحياة الشخصية والحياة المهنية ، بالإضافة إلى بعد الإخصائى الاجتماعى جسدياً عن عملائه، وتقليل فترة التعامل معهم ، ونظرته لهم كحالات لا كأفراد [٤٦] .

وعلى ذلك فإن من أهم أسباب الإعياء المهنى عند (دالى – Daley) عدم تمكن الإخصائى الاجتماعى من تحقيق بعض أهدافه الهامة فيتولد له إحساس بالإحباط ، ووجود ظروف عمل غير ملائمة ومشجعة . حيث يصبح الإخصائى الاجتماعى مطالباً بالتوفيق بين تعليمات أو متطلبات متعارضة مع بعضها ، وعدم الوضوح الكافى للدور المهنى الذى يقوم به ، وبالتالى فإن الإعياء المهنى بصورة عامة ينتج عن عدم حصول الإخصائى الاجتماعى على الإشباع من جراء ممارسته لعمله (عبد العال ، ١٩٨٥م : ص ٢٠٩) [٤٧] .

وبمراجعة ما كتب (باربر وجواى – Barber & Iwai, ١٩٩٦م) عن الإعياء المهنى أو المشكلات المترتبة عليه فى العمل وجد أن المتغيرات التنظيمية لها تأثير مباشر على العاملين فى المؤسسات . ومنها: الأعباء الزائدة فى العمل ، ونقص الاستقلالية فى اتخاذ القرار، وضآلة الرواتب والحوافز ، ونوعية طبيعة العمل ، وتأثير بيئة العمل [٤٨] . ويمكن أن يستخلص الباحث من خلال العرض السابق الأبعاد المؤثرة على الإعياء المهنى لدى العاملين فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية فى الشكل التالى :



المصدر : الباحث

الإجراءات المنهجية :

- نوع الدراسة :

تنتمى هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية ، حيث إن الدراسات الوصفية تتمشى مع طبيعة هذه الدراسة التى تهدف إلى عرض خصائص وسمات ظاهرة معينة أو موقف عليه صفة التحديد ، كما أنها تعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها (بابى -١٩٩٨م ,Babbie) ، إضافة إلى أنها تحاول حصر العوامل المؤثرة على الإعياء المهنى للإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيات لفهم أبعادها [٤٩] .

- منهج الدراسة :

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعى عن طريق العينة . وهذا المنهج أنسب المناهج لهذه الدراسة باعتباره من المناهج المناسبة للدراسات الوصفية ؛ لأن من أهدافه توفير المعلومات والبيانات التى يمكن توظيفها من أجل فهم ظاهرة الشيخوخة وحالة كبار السن المتقاعدين والضغوط الاجتماعية التى يمكن أن تؤدى إلى عدم تكيفهم . وقد جاءت الاستعانة بهذا المنهج للأسباب التالية :

١ - إن المسح الاجتماعى طريقة لدراسة ومعرفة الحقائق المرتبطة بقضايا المجتمع المتنوعة ومؤسساته والتى تهمنا فى هذه الدراسة والمتصلة بمعرفة التغير فى الأدوار ومدى رضا المسن عن الأوضاع الجديدة بعد التقاعد ، وتأثير بعض الخصائص الشخصية على مدى تكيفه فى أوضاعه الراهنة ، هذا كله فى النهاية يفيد فى وضع توصيات تساعد المسن المتقاعد على قبول واقعه والتكيف معه .

٢ - تكشف هذه الطريقة عن مشاكل لم تحل من قبل حيث يسهم المسح الاجتماعى فى جمع مقادير هائلة من البيانات تساعد فى حل العديد من المشكلات .

٣ - تسمح هذه الطريقة المنهجية باستخدام الأدوات الملائمة للإجابة عن تساؤلات هذه الدراسة ، بالإضافة إلى أنها تفيد فى حصر مفردات مجتمع الدراسة مما يعطى أكثر مصداقية فى العينة المختارة .

- أداة الدراسة :

قام الباحث بعملية مسح مكتبى للعديد من الدراسات والبحوث والكتب التى تناولت الإعياء المهنى باللغتين العربية والإنجليزية . وقد تم تكوين بعض الأفكار حول موضوع الدراسة ، والمتغيرات التى يمكن أن تشملها الدراسة ، وبعد نضوج تلك الأفكار تمت صياغتها على شكل عبارات تحت خمسة محددات رئيسة للإعياء المهنى عند الإخصائيين الاجتماعيين (ذكوراً ، وإناثاً) وهى [نوعية المستفيدين من الخدمات ، طبيعة الوظيفة ، البيئة التنظيمية للمؤسسة ، طبيعة الإشراف ، العلاقات الاجتماعية فى العمل] . وبالتالى اشتملت الاستبانة على مجموعة من الفقرات المتنوعة والمحتوية على ما يلى :

الجزء الأول :

يحتوى على المعلومات الأولية وتشمل (نوعية الإخصائيين -الجنس- ، نوعية العمل ، الجنسية ، النشأة الاجتماعية ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، المستوى التعليمى ، حالة الإعالة ، مستوى الخبرة ، مستوى الدخل ، ومستوى الأداء) .

الجزء الثانى :

يركز على البيانات والعبارات التى تتصل بمحددات الإعياء المهنى وتشمل :

١ - نوعية المستفيدين (انظر الجدول ج -١) .

٢ - طبيعة الوظيفة (انظر الجدول ج -٢) .

٣ - البيئة التنظيمية للمؤسسة (انظر الجدول ج -٣) .

٤ - طبيعة الإشراف (انظر الجدول ج -٤) .

٥ - العلاقات الاجتماعية فى العمل (انظر الجدول ج -٥) .

وقد تم ربط هذه المتغيرات بمتغير الجنس لإدراك وتحديد الاختلافات الجوهرية بين درجات تقديرهما حول هذه المحددات فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية .

- **اختبار صدق وثبات أداة الدراسة :**

قام الباحث بالتحقق من صدق الاستبانة وذلك بعرضها على ثلاثة عشر من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى مجال السلوك التنظيمى والخدمة الاجتماعية فى جامعة الملك سعود للتأكد من مدى صلاحيتها لغرض الدراسة ، والتأكد من شمولية المعلومات التى تغطى أهداف الدراسة وموضوعها . وقد وردت بعض الملاحظات التى أخذت بعين الاعتبار ومن ثم تم إجراء التعديلات المناسبة .

أما من حيث **ثبات** أداة الدراسة فقد تم حساب معامل الثبات وبطريقة إعادة الاختبار على عينة صغيرة قوامها (٢٠ مفردة) عشر من الذكور وعشر من الإناث ، الذين لم يكونوا ضمن العينة العشوائية للدراسة ، وقد تم اختيارهم بشكل عشوائى وبلغت المدة بين التطبيقين أسبوعين ، ثم حسب معامل الارتباط بين القياسين ، وكانت قيمة معامل الثبات (٠,٨٨) وهذه نسبة عالية يعتمد عليها .

مجالات الدراسة :

١ - المجال البشرى :

المجال البشرى لعينة الدراسة من الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين فى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة والمرشدين الطلابيين والمرشدات الطلابيات فى كل من ثلاث مدن رئيسية فى المملكة العربية السعودية هى : (الرياض ، جدة ، الدمام) ، وقد اختار الباحث هذه المدن لكبرها ولكثرة عدد الإخصائيين العاملين بها ولتمثيلها مناطق المملكة الرئيسية .

٢ - المجال المكانى

انحصر المجال المكانى لعينة الدراسة فى المدن الثلاث المذكورة وفى أربعة قطاعات حكومية تشمل : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وزارة الصحة ، وزارة المعارف ، والرئاسة العامة لتعليم البنات .

٣ - المجال الزمنى :

استغرقت فترة توزيع وجمع البيانات حوالى أربعة أشهر تقريباً ابتداء من ١٥ شوال ١٤١٨ وحتى ١٤١٩/١/١٠هـ .

حجم العينة :

ويوضحه الجدول التالى :

الجدول رقم (أ-١) : حجم العينة بالنسبة لمجتمع الدراسة

	عدد الذكور	عدد الإناث	الإجمالى
مجتمع الدراسة	١١٣١	٨١٠	١٩٤١
الموزع	٣٥٠	٢٥٠	٦٠٠
العائد	٢٣٨	١٢٥	٣٦٣
الصحيح	٢٣٠	١٢٠	٣٥٠

عينة الدراسة :

تم حصر العاملين من الإخصائيين الاجتماعيين فى المؤسسات الاجتماعية المتمثلة فى القطاع الصحى والتعليمى (بما فيها الرئاسة العامة لتعليم البنات) والاجتماعى فى ثلاث مدن رئيسية بالمملكة وهى (الرياض ، والدمام ، وجدة) . ولقد بلغ إجمالى مجتمع الدراسة «إطار المعاينة» ١٩٤١ مفردة (منها ١٣٣١ من الذكور ، ٨١٠ من الإناث) . ثم سحبت عينة عشوائية قوامها (٦٠٠) مفردة وهى تمثل (٣٠٪) من مجتمع الدراسة . ولقد كانت الاستبانات الصحيحة المستوفاة التى تم جمعها من مفردات العينة (٣٥٠) استبانة (٢٣٠ من الذكور + ١٢٠ من الإناث) . كما هو موضح بالجدول أعلاه .

أسلوب التحليل والمعالجة الإحصائية :

تم استخدام الحاسب الآلى لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً عن طريق برنامج (SPSS) حيث قام الباحث باستخراج التوزيعات التكرارية والنسب المئوية للمتغيرات

الأولية للتعرف على خصائص خلفية عينة الدراسة ، كما قام الباحث بالعديد من العمليات الإحصائية كاستخراج مقاييس النزعة المركزية والتشتت (المتوسطات الحسابية ، الانحراف المعيارى) واستخدام الجداول المتقاطعة ، إيجاد الترتيبات ودرجة الأهمية والأولية لعناصر ومكونات المتغيرات الأساسية فى ضوء المتوسطات الحسابية، إيجاد معامل الارتباط لتحديد نوعية العلاقة بين المتغيرات الأساسية ، إجراء تحليل التباين "ANOVA" بين المتوسطات، كما تم إجراء بعض الاختبارات الإحصائية الهامة مثل (F) لقياس معنوية الفروق بين تقديرات فئات العينة لإثبات مدى صحة فروض الدراسة .

التحليل الإحصائى لنتائج الدراسة

أولاً - خصائص عينة الدراسة :

تضمنت الدراسة الحالية أحد عشر متغيراً يصف خصائص عينة الدراسة ، وبالنظر إلى الجدول (أ-٢) يلاحظ أن نسبة (٦٥,٧١٪) من مفردات العينة هم من الذكور ، فى حين تبلغ نسبة الإناث (٣٤,٢٩٪) . من ناحية أخرى فقد أظهرت البيانات الموجودة فى نفس الجدول أن الغالبية العظمى لمفردات عينة الدراسة وبنسبة (٧٢,٥٧٪) تتركز فى المؤسسات كبيرة الحجم التى يزيد العاملون بها على المائة ، يليهم الذين يعملون فى مؤسسات صغيرة الحجم ونسبتهم (١٦٪) أى التى يقل العاملون بها عن (٥٠) ، وأخيراً أولئك الذين يعملون فى مؤسسات متوسطة الحجم وبنسبة (١١,٤٣٪) أى التى يتراوح العاملون بها من (٥٠-١٠٠) . كما أن الغالبية العظمى لمفردات عينة الدراسة وبنسبة (٤١,١٤٪) يقومون بأعمال مهنية ، يليهم الذين يقومون بأعمال إدارية ونسبتهم (٣٥,٤٣٪) ، يليهم الذين يقومون بأعمال كتابية ونسبتهم (٢٣,٤٣٪) . وبالنظر إلى جنسية العاملين فى مجال الرعاية الاجتماعية بالملكة نجد أن الغالبية العظمى لمفردات عينة الدراسة هم السعوديون ونسبتهم (٩١,٤٣٪) ، على حين أن غير السعوديين نسبتهم (٨,٥٧٪) .

الجدول رقم (أ - ٢)

وصف خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	ك	٪
الجنس :		
- ذكر	٢٣٠	٦٥,٧١
- أنثى	١٢٠	٣٤,٢٩
حجم المؤسسة التى تعمل بها :		
- أقل من ٥٠	٥٦	١٦
- من ٥٠ - ١٠٠	٤٠	١١,٤٣
- من ١٠٠ فأكثر	٢٥٤	٧٢,٥٧
نوعية العمل الذى تقوم به :		
- كتابية	٨٢	٢٣,٤٣
- مهنية	١٤٤	٤١,١٤
- إدارية	٢٢	٣٥,٤٣
الجنسية :		
- سعودى	٣٢٠	٩١,٤٣
- غير سعودى	٣٠	٨,٥٧
النشأة الاجتماعية :		
- بدوى	٣٠	٨,٥٧
- فردي	٤٤	١٢,٥٧
- حضرى	٢٧٦	٧٨,٨٦
الحالة الاجتماعية :		
- أعزب	١١٨	٣٣,٧١
- متزوج	٣٢٠	٦٢,٨٥
- أرمل	٢	٠,٥٧
- مطلب	١٠	٢,٨٦
عدد الأفراد الذين تعولهم :		
- أقل من ٥	٢٦٦	٧٦
- من ٥ - ٩	٦٨	١٩,٤٣
- من ١٠فأكثر	١٦	٤,٥٧

تابع - الجدول

المتغيرات	ك	٪
المستوى التعليمى :		
- ثانوي	١٠	٢,٨٦
- دبلوم متوسط	١٦	٤,٥٧
- بكالوريوس	٢٨٦	٨٧,٧١
- دراسا عليا	٣٨	١٠,٨٦
فئات العمل :		
- قل من ٢٥	٥٠	١٤,٢٩
- ٢٥ - ٣٥	٢٣٤	٦٦,٦
- ٣٥ فأكثر	٦٦	١٨,٨٦
الخبرة الوظيفية بالسنوات :		
- أقل من ٤	١٤٠	٤٠
- ٤ - ٨	٨٤	٢٤
- ٨ فأكثر	١٨٦	٣٦
الدخل بآلاف الريالات :		
- أقل من ٤	٧٨	٢٢,٢٩
- ٤ - ٨	١٨٠	٥١,٤٣
- ٨ - ١٢	٨٢	٢٣,٤٣
- ١٢ فأكثر	١٠	٢,٨٦
تقدير الأداء :		
- ضعيف	٢٠	٥,٧١
- مقبول	٥٤	١٥,٤٣
- جيد	٧٠	٢٠
- جيد جداً	١٠٢	٢٩,١٤
- ممتاز	١٠٤	٢٩,٧١

وفيما يختص بالنشأة الاجتماعية لأفراد العينة يلاحظ من نفس الجدول أن الغالبية العظمى (٧٨,٨٦٪) حضريون ، بينما يمثل القرويون (١٢,٥٧٪) ، أما البدو فيمثلون (٨,٥٧٪) . وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية لمفردات عينة الدراسة يتضح أن الغالبية العظمى من المتزوجين بنسبة (٦٢,٨٥٪) ، ثم العزاب بنسبة (٣٣,٧١٪) ، يليهم المطلقون والأرامل بنسبة ضئيلة وهى (٣,٤٣٪) . كما أن الغالبية العظمى لمفردات عينة الدراسة يعولون أقل من خمسة أفراد ونسبتهم (٧٦٪) ، يليهم الذين يعولون عدداً يتراوح بين (٥-٩) ونسبتهم (١٩,٤٣٪) ، فى حين كانت نسبة الذين يعولون عشرة أفراد فأكثر (٤,٥٧٪) . أما ما يختص بالمستوى التعليمى لأفراد عينة الدراسة فيلاحظ أن الغالبية العظمى من حاملى البكالوريوس بنسبة (٨١,٧١٪) ، يليهم من يحملون مؤهلات أعلى من البكالوريوس ونسبتهم (١٠,٨٦٪) ، يليهم حاملو شهادة الدبلوم المتوسط ونسبتهم (٤,٥٧٪) ، وأخيراً الحاصلون على الشهادة الثانوية ونسبتهم (٢,٨٦٪) . وفيما يتعلق بأعمار أفراد العينة يلاحظ أن الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٥) سنة إلى أقل من (٣٥) سنة يمثلون الغالبية العظمى ونسبتهم (٦٦,٨٦٪) ، يليهم الذين تزيد أعمارهم عن (٣٥) سنة بنسبة (١٨,٨٦٪) ، وأخيراً الذين تقل أعمارهم عن (٢٥) سنة ونسبتهم (١٤,٢٩٪) . وفيما يتصل بمدة خدمة أفراد العينة فى وظائفهم الحالية ، فكما تبين من الجدول (أ-٢) أن الغالبية العظمى من الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين تقل خبرتهم عن ٤ سنوات وكانت نسبتهم (٤٠٪) ، يليهم من تتجاوز خبرتهم (٨) سنوات فأكثر بنسبة (٣٦٪) ، وأخيراً من تتراوح خبرتهم بين (٤-٨ سنوات) ونسبتهم (٢٤٪) . كما أن الغالبية العظمى لمفردات عينة الدراسة ونسبتهم (٥١,٤٣٪) تتراوح دخولهم بين (٤-٨ آلاف ريال) ، يليهم من تتراوح دخولهم بين (٨-١٢ ألف ريال) ونسبتهم (٢٣,٤٣٪) ، يليهم من تقل دخولهم عن أربعة آلاف ريال ونسبتهم (٢٢,٢٩٪) ، وأخيراً من تزيد دخولهم على أكثر من (١٢,٠٠٠) ريال ونسبتهم (٢,٨٦٪) . وأخيراً فيما يتعلق بمستوى الأداء لأفراد عينة الدراسة فيتضح من نفس الجدول أن أعلى نسبة وهى (٢٩,٧١٪) من عينة الدراسة حاصلة على تقدير أداء ممتاز ، يليهم الحاصلون على تقدير أداء جيد جداً ونسبتهم (٢٩,١٤٪) ، يليهم الحاصلون على تقدير أداء جيد ونسبتهم (٢٠٪) ، يليهم الحاصلون على تقدير أداء مقبول ونسبتهم (١٥,٤٣٪) ، وأخيراً الحاصلون على تقدير أداء ضعيف ونسبتهم (٥,٧١٪) .

الجدول رقم (ب - ١)

النتائج الإحصائيةالإجمالية لمحددات الإعياد المهنى بين الإخصائيين الاجتماعيين

الجنس أو النوع	المتوسطات			انحراف	التباين		الارتباطات			الأهمية			الترتيب
الإعياد المهنى	ذكور ٢٣٠	إناث ١٢٠	عام ٣٥٠	معيارى	قيمة ف	احتمال ف	ر	احتمال ر	ر٢	بالغة ٢-٣	عالية ١-٢	متواضعة ٠-١	
نوعية المستفيدين من الخدمة	١ ٣٢	١ ٣٤	١ ٣٦	. ٦٣	٢ ٣٦	. ١٢	. .٧	. ١٤	. ١٠		x		٤
طبيعة الوظيفة	١ ٥٦	١ ٤٩	١ ٥٤	. ٥٧	١ ١٢	. ٢٩	. .٥-	. ٣٢	. ١٣		x		٢
البيئة التنظيمية للمؤسسة	١ ٤٩	١ ٥٢	١ ٥٠	. ٥٤	٢٤ و**	. . ٨	. .٦-	. . ٢٣	. . ٢٨		x		٣
طبيعة الإشراف	٢ ٣٤	٢ ٣٣	٢ ٣٣	. ٦٥	٨١ ٤**	. . ٩	. .٦-	. ٢٣	. ٢٢		x		١
العلاقات الاجتماعية فى العمل	١ ٣٢	١ .٢	١ ٢٠	. . ٧٤	٢. ١و*	. . ١	. ١٩.	. ١٠-	. ٢٠		x		٥

* Significant at 0.05 Level.
** Significant at 0.10 Level.

الجدول رقم (جـ - ١)

النتائج الإحصائية التفصيلية لمحددات الإعداد المهنى (نوعية المستفيدين من الخدمة المقدمة)

الجنس أو النوع	المتوسطات			انحراف	التباين		الأهمية			الترتيب
نوعية المستفيدين من الخدمة المقدمة	ذكور ٢٣٠	إناث ١٢٠	عام ٣٥٠	معياري	قيمة ف	احتمال ف	بالغة ٢-٣	عالية ١-٢	متواضعة ٠-١	
الاكتئاب من كثرة شكاوى المستفيدين من الخدمات .	١,١٧	١,٣٦	١,٢٤	١,٠١	٣,٠٢**	٠,٠٨		×		٧
الضيق نتيجة نوعية مشاكل العملاء.	١,٢٦	١,٥٢	١,٣٥	٠,٩٥	٥,٩٥٢*	٠,٠٣		×		٥
الضجر من كثرة حديث العملاء .	٠,٨٣	١,١٥	١,٠٣	٠,٩٠	٤,٨٢*	٠,٠٣		×		٨
الضيق لصعوبة التفاهم مع المستفيدين .	١,٢٤	١,٤٢	١,٣٠	٠,٩٧	٢,٧١**	٠,١٠		×		٦
الضيق لتواكل المستفيدين من الخدمات .	١,٥٠	١,٦٥	١,٥٥	٠,٩٢	٢,٣٦	٠,١٢		×		٢
صعوبة تجاوب مستفيدى الخدمات أثناء العمليات المهنية .	١,٤٢	١,٤٣	١,٤٢	٠,٨٢	٠,٠٣	٠,٨٥		×		٤
إخفاء المستفيدين للأسباب الحقيقية لمشكلاتهم .	١,٥٩	١,٥٥	١,٥٨	٠,٨٧	٠,١٨	٠,٦٧		×		١
تلاعب المستفيدين من أجل الاستفادة من خدمات المؤسسة .	١,٥٢	١,٣٨	١,٤٧	٠,٨١	٢,١٦	٠,١٤		×		٣

*Significant at 0.05 Level

**Significant at 0.10 Level

الجدول رقم (ب - ٢)

مصفوفة الارتباط بين محددات الإعياء المهنى

محددات الإعياد المهنى	المتوسط	الانحراف المعياري	الارتبـــــاطات				
			نوعية المستفيدين	نوعية الوظيفة	البيئة التنظيمية	طبيعة الإشراف	العلاقات الاجتماعية
نوعية المستفيد من الخدمة .	١,٣٦	٠,٦٣	١,٠٠	٠,٧٣	٠,٦٦	٠,٤٥	٠,٥٣
طبيعة الوظيفة .	١,٥٤	٠,٥٧		١,٠٠	٠,٧٧	٠,٦٠	٠,٥٩
البيئة التنظيمية للمؤسسة .	١,٥٠	٠,٥٤			١,٠٠	٠,٦٥	٠,٧٢
طبيعة الإشراف .	٢,٣٣	٠,٦٥				١,٠٠	٠,٦٣
العلاقات الاجتماعية فى العمل .	١,٢٠	٠,٧٤					١,٠٠

ثانياً - تحليل النتائج إحصائياً :

بعد استعراض خصائص عينة الدراسة والتعرف على خلفية أفرادها للتأكد من مدى الاعتماد على تقديراتهم المختلفة ، يمكن تناول النتائج التى تم الحصول عليها ميدانياً بالمناقشة والتحليل . وفى ضوء الإطار النظرى وأهداف الدراسة السالفة الذكر يمكن التقليل من حدة الإعياء المهنى للإخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية المختلفة ، من خلال تحسين ظروف العمل ، وتقوية الروابط والعلاقات الاجتماعية فى العمل ، وتنمية أنماط القيادة والإشراف ، وتهيئة المناخ التنظيمى الملائم للممارسة المهنية السليمة ، وتحسين العلاقات مع جمهور المستفيدين من خدمات الرعاية الاجتماعية . ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تحديد أهمية تأثير هذه المتغيرات التى تحد من فاعلية الإخصائيين الاجتماعيين .

وبناء على ذلك يمكن عرض وتحليل ومناقشة نتائج الإعياء المهنى للدراسة الناتجة من المكونات التالية:

أ) نوعية المستفيدين من الخدمة :

أوضحت نتائج التحليل الإحصائية الإجمالى الموجود فى الجدول رقم (ب-١) أن نوعية المستفيدين أظهرت أهمية عالية حيث تتراوح قيمتها بين (١-٢) وذلك بمتوسط

عام قدره (١ر٣٦) ، كما يتبين أن متوسط الإعياء الناتج من نوعية المستفيدين لدى النساء أعلى منه للرجال فقد بلغ متوسطهما (١ر٤٣ ، ١ر٣٣) على التوالى . كما تؤكد النتائج الإحصائية التفصيلية فى الجدول رقم (ج-١) هذه الأهمية العالية ، حيث كانت جميع المتوسطات الخاصة بنوعية المستفيدين عالية ، وإن كان فى مقدمة هذه المكونات: إخفاء المستفيدين للأسباب الحقيقية لمشكلاتهم ، والضيق لتواكل المستفيدين من الخدمات ، وتلاعبهم من أجل الاستفادة من خدمات المؤسسة . فقد بلغت متوسطات كل منها (١ر٥٨ ، ١ر٥٥ ، ١ر٤٧) على التوالى . فى حين جاء فى نهاية هذه الأهمية العالية : الاكتئاب من كثرة شكاوى المستفيدين ، والضجر من كثرة حديث العملاء ، والتى كان متوسط كل منهما (١ر٢٤ ، ١ر٠٣) بنفس الترتيب .

وتدل النتائج الإحصائية فى الجدول رقم (ب-٢) أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة قوية بين الإعياء الناتج من نوعية المستفيدين والإعياء الناتج عن طبيعة الوظيفة والبيئة التنظيمية ، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (٠ر٧٣ ، ٠ر٦٦) على التوالى ، فى حين كان معامل الارتباط طردياً معتدلاً مع الإعياء الناتج عن طبيعة الإشراف والعلاقات الاجتماعية ، فقد كان معامل الارتباط لهما (٠ر٤٥ ، ٠ر٥٣) بنفس الترتيب .

وباستخدام اختبار (ف) فى الجدول رقم (ج-١) يتبين أن هناك فروقاً جوهرية بين أفراد عينة الإخصائيين من الذكور والإناث حول الضيق نتيجة نوعية مشاكل العملاء ، والضجر من كثرة حديث العملاء، وذلك بمستوى معنوية (٠ر٠٥) ، كما كان هناك اختلاف جوهرى أيضاً بين الذكور والإناث حول الاكتئاب من كثرة شكاوى المستفيدين من الخدمات والضيق لصعوبة التفاهم مع المستفيدين ، وذلك بمستوى معنوية (٠ر١٠) ، وعلى العكس من ذلك فقد كان هناك اتفاق تام بين الذكور والإناث بالعينة حول مكونات الإعياء الناتج من نوعية المستفيدين خاصة بالنسبة لضيق تواكل المستفيدين ، وصعوبة تجاوبهم أثناء العمليات المهنية ، وإخفائهم للأسباب الحقيقية لمشكلاتهم ، وتلاعبهم من أجل الاستفادة من خدمات المؤسسة .

(ب) طبيعة الوظيفة :

وتشير النتائج الإحصائية الإجمالية فى الجدول رقم (ب-١) إلى أن طبيعة وخصائص وظيفة الإخصائى الاجتماعى كانت ذات أهمية عالية وبترتيب متقدم حيث كان متوسطها العام (١ر٥٤) ، وتوضح أيضاً النتائج أن الإعياء المهنى الناتج عن

طبيعة الوظيفة لدى الذكور كان عالياً بالمقارنة بالنساء فقد كان متوسطهم (٥٦ر١ ، ٤٩ر١) بنفس الترتيب .

كما يدعم ذلك أن النتائج الإحصائية التفصيلية الموجودة فى الجدول رقم (ج-٢) الخاص بمكونات الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الوظيفة كانت بالغة الأهمية (٢-٣) بالنسبة للغبن لتفاوت تقدير مهنتى مع المهن الأخرى ، حيث بلغ متوسطها (١٢ر٢) وكانت أعلى للنساء (١٤ر٢) منها للرجال (١١ر٢) . فى حين كانت باقى مكونات الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الوظيفة ذات أهمية عالية حيث تراوحت أهميتها بين (١-٢) ، وذلك فيما عدا الخوف من التعرض لبعض الأمراض فقد كانت أهميتها متواضعة (٠-١) وبمتوسط عام قدره (٩٨ر٠)، بالرغم من أن الإعياء لهذه الجزئية كان عالياً للإناث (٢٨ر١) بالمقارنة مع الرجال (٩٣ر٠) وهى متواضعة .

كما تبين النتائج الموجودة فى الجدول رقم (ب-٢) أن هناك علاقة ارتباط طردى قوى بين الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الوظيفة والإعياء الخاص بالبيئة التنظيمية ونوعية المستفيدين وطبيعة الإشراف ، والعلاقات الاجتماعية . فقد كان معامل الارتباط بينهما (٧٧ر٠ ، ٧٣ر٠ ، ٦٠ر٠ ، ٥٩ر٠) بنفس الترتيب .

وفى ضوء اختبار معنوية الفروق بين الجنسين (ذكوراً وإناثاً) باستخدام اختبار (ف) الموجودة بالجدول رقم (ج-٢) يتبين أن هناك اختلافات جوهرية بين الجنسين حول معظم عناصر ومكونات الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الوظيفة وفى مقدمتها الحاجة للقيام بأعمال أخرى لزيادة الدخل، والخوف من التعرض لبعض الأمراض، والندم لاختيار هذا التخصص ، والبحث عن فرصة عمل أفضل ، وذلك بمستوى معنوية (٠٥ر٠) ، كما كانت الاختلافات جوهرية أيضاً بين الذكور والإناث حول عنصرى الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الوظيفة الخاص بتشعب المسؤوليات المسببة للتوتر ، والإنهاك لزيادة أعباء العمل وذلك بمستوى معنوية (١٠ر٠) ، فى حين كانت هناك نسبة اتفاق بين الجنسين حول باقى مكونات الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الوظيفة والمتمثلة فى : طغيان مسؤوليات العمل على حياة الإخصائى الخاصة ، والإحباط لضآلة فرص النمو المهنى ، والغبن لتفاوت تقدير مهنة الخدمة الاجتماعية مع المهن الأخرى ، والضياع لقصر المسار الوظيفى المتمثل فى فرص الترقية .

الجدول رقم (جـ - ٢)

النتائج الإحصائية التفصيلية لمحددات الإعياد المهني (طبيعة الوظيفة)

الجنس أو النوع	المتوسطات			انحراف	التباين		الأهمية			الترتيب
طبيعة الوظيفة	ذكور ٢٣٠	إناث ١٢٠	عام ٣٥٠	معياري	قيمة ف	احتمال ف	بالغة ٢-٣	عالية ١-٢	متواضعة ٠-١	
تشعب مسئولياتي يسبب لي التوتر .	١,٣٠	١,٤٨	١,٣٧	٠,٩٣	٢,٩١**	٠,٠٩		×		٧
الإنهاك لزيادة أعباء العمل .	١,٣٦	١,٥٣	١,٤٢	٠,٩٥	٢,٩١**	٠,٠٩		×		٦
الخوف من التعرض لبعض الأمراض المصاب بها العملاء .	٠,٩٣	١,٢٨	٠,٩٨	٠,٩٩	١٦,٣١*	٠,٠١			×	١٠
طغيان مسئوليات عملي على حياتي الخاصة .	١,٠٤	١,١٢	١,٠٧	٠,٩٦	٠,٤٦	٠,٤٩		×		٩
الإحباط لضآلة فرص النمو المهني .	١,٩٥	١,٩٦	١,٩٥	١,٠١	٠,٠٣	٠,٨٦		×		٣
الغبن لتفاوت تقدير مهنتي مع المهن الأخرى .	٢,١١	٢,١٤	٢,١٢	٠,٩٩	٠,٠٣	٠,٨٥	×			١
البحث عن فرصة عمل أفضل .	١,٨١	١,٥٧	١,٧٣	١,١٩	٣,٨٤*	٠,٠٥		×		٤
الضياع لقصر المسار الوظيفي (فرص الترقي) .	٢,٠١	١,٨٨	١,٩٧	١,١٠	١,٠٥	٠,٣٠		×		٢
النّدم لاختيار هذا التخصص .	١,٢١	٠,٨٨	١,١٠	١,٠٥	٨,٠١*	٠,٠١		×		٨
الحاجة للقيام بأعمال أخرى لزيادة الدخل .	١,٩٨	١,١٢	١,٦٨	١,١٦	٥٨,٠٨*	٠,٠١		×		٥

* Significant at 0.05 Level

** Significant at 0.10 Level

(ج) البيئة التنظيمية للمؤسسة :

وتوضح النتائج الموجودة فى الجدول (ب-١) أهمية الإعياء المهنى الناتج عن البيئة التنظيمية للمؤسسة والتى كانت عالية (١-٢) وبترتيب متقدم وبمتوسط عام قدره (٥٠ر١) ، كما تشير النتائج أيضاً أن الإعياء لهذا العنصر كان عالياً بالنسبة للنساء (٥٢ر١) مقارنة مع الرجال (٤٩ر١) . وتؤكد ذلك النتائج الإحصائية التفصيلية للجدول رقم (ج-٣) الخاص بمكونات الإعياء المهنى الناتجة عن البيئة التنظيمية للمؤسسة حيث يتبين أن عدم تناسب عدد الإخصائيين مع عدد المستفيدين من الخدمات بالغ الأهمية (٢-٣) وبمتوسط قدره (٥٢ر٢) . فى حين حظيت باقى مكونات الإعياء الخاصة بالبيئة التنظيمية للمؤسسة بأهمية عالية فقط (١-٢) .

كما توضح نتائج الجدول رقم (ب-٢) أن هناك علاقة ارتباط قوية جداً بين الإعياء المهنى الناتج عن البيئة التنظيمية وبين نظيره الخاص بطبيعة الإشراف والعلاقات الاجتماعية، حيث كان معامل الارتباط بينهم (٦٥ر٠ ، ٧٢ر٠) على التوالى .

وباستخدام اختبار (ف) لإيجاد معنوية الفروق بين الذكور والإناث بالعينة الموجودة بالجدول رقم (ج-٣) يتضح أن هناك بعض الاختلافات الجوهرية بين تقديرات الرجال والنساء حول عناصر الإعياء المهنى الناتجة عن البيئة التنظيمية خاصة بالنسبة للحاجة إلى أجر إضافى ، والارتياح عند التغيب عن العمل ، والضيق لعدم وجود تقنيات حديثة بالمؤسسة ، والفتقار المؤسسة لنظام التسجيل الوثائقى ، والارتباك لتعارض الأدوار بمستوى معنوية (٠٥ر٠) . كما تدل النتائج أيضاً على وجود هذا الاختلاف بالنسبة للإرهاق من التكليف بأعباء إدارية كثيرة ، وبمستوى معنوية (١٠ر٠) ، وعلى العكس من ذلك فقد كان هناك اتفاق فى تقديرات الجنسين حول باقى عناصر ومكونات الإعياء الخاصة بالبيئة التنظيمية ومنها : التعب لبعد المكان الوظيفى ، الألم لوجود ظروف عمل غير مناسبة ، الضيق لعدم توافق التعليمات الإدارية وأخلاقيات المهنة ، الألم لعدم كفاية الخدمات لإشباع حاجات المستفيدين، الضياع لصعوبة تطابق الجانب النظرى بالميدانى ، ندرة فرص أداء الأعمال المهنية ، عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول ، وأخيراً عدم تناسب عدد الإخصائيين مع عدد المستفيدين .

الجدول رقم (جـ – ٣)

النتائج الإحصائية التفصيلية لمحددات الإعياد المهنى (البيئة التنظيمية للمؤسسة)

الجنس أو النوع	المتوسطات			انحراف	التباين		الأهمية			الترتيب
البيئة التنظيمية للمؤسسة	ذكور ٢٣٠	إناث ١٢٠	عام ٣٥٠	معياري	قيمة ف	احتمال ف	بالغة ٢–٣	عالية ١–٢	متواضعة ٠–١	
الإرهاق لتكليفى بأعباء إدارية كثيرة .	١,١٥	١,٣٣	١,٢٢	٠,٩٩	**٣,٠٤	٠,٠٨		x		١١
التعب لبعد المكان الوظيفى عن مقر السكن .	١,٢٨	١,٣٠	١,٢٩	١,١٧	٠,٠٣	٠,٨٥		x		١٠
الألم لوجود ظروف عمل غير مناسبة .	١,٧٣	١,٨٠	١,٧٥	١,٠٢	٠,٤٤	٠,٥١		x		٥
الضيق لعدم توافق التعليمات الإدارية وأخلاقيات المهنة .	١,٦١	١,٥٢	١,٥٨	١,٠٦	٠,٦٥	٠,٤٢		x		٦
الألم لعدم كفاية الخدمات لإشباع حاجات المستفيدين .	١,٨٦	١,٩٨	١,٩١	٠,٩٧	١,٣٠	٠,٢٥		x		٣
الارتياح عند التغيب عن العمل .	٠,٦٩	١,١٠	٠,٨٣	٠,٩٧	*١٤,٨٤	٠,٠١			x	١٥
الألم من كثرة الجزاءات التى توقع ضدى .	٠,٩٠	١,٠٦	٠,٩٦	١,٠٦	٢,١٨	٠,١٤			x	١٤
الضيق لعدم وجود تقنيات حديثة بالمؤسسة .	١,٤٦	١,٧٨	١,٥٧	١,٠٩	*٧,٨٥	٠,٠١		x		٧
الضياع لصعوبة تطابق الجانب النظرى بالجانب الميدانى .	١,٣٥	١,٣٦	١,٣٦	١,٠٧	٠,٠١	٠,٩٣		x		٩
الارتباك لتعارض أدوارى مع أدوار زملائى .	١,٠٦	١,٢٨	١,١٤	٠,٩٧	*٤,٩٤	٠,٠٣		x		١٣
ندرة فرص أداء الأعمال المهنية .	١,٣٥	١,٤٨	١,٣٩	٠,٩٥	١,٩٣	٠,١٦		x		٨
الحاجة إلى أجر إضافي .	٢,٠٥	١,٥٢	١,٨٧	١,٠٥	*٢٤,٩٠	٠,٠١		x		٤
عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول .	٢,٠١	١,٨٣	١,٩٥	١,٠٤	٢,٥٠	٠,١٢		x		٢
عدم تناسب عدد الإخصائيين مع عدد المستفيدين من الخدمات .	٢,٥٦	٢,٤٣	٢,٥٢	٠,٨٥	٢,١٣	٠,١٥	x			١
افتقار المؤسسة لنظام التسجيل الوثائقى .	١,٢٩	١,٠٣	١,٢١	١,١٤	*٤,٩٩	٠,٠٣		x		١٢

* Significant at 0.05 Level
** Significant at 0.10 Level

(د) طبيعة الإشراف :

تبين النتائج الإحصائية الإجمالية لمحددات الإعياء المهنى المتعلقة بطبيعة الإشراف والموجودة فى الجدول رقم (ب-١) أن الإعياء المهنى الخاص بطبيعة الإشراف كان بالغ الأهمية (٢-٣) ، حيث كان المتوسط العام له (٢٫٣٣) . كما يلاحظ أيضاً تقارب الإعياء المهنى للجنسين بالنسبة لهذا العنصر، فقد كان (٢٫٣٤) للرجال ، (٢٫٣٣) للنساء . ويعزز ذلك النتائج الإحصائية التفصيلية الموجودة بالجدول رقم (ج-٤) الخاص بعناصر الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الإشراف ، حيث كانت بعض هذه العناصر ذات أهمية بالغة (٢-٣) خاصة بالنسبة لغياب سياسة معلنة للإشراف والتوجيه ، وقلة توافر التدريب الإشرافى واستبدادية العلاقة الإشرافية . فقد بلغت متوسطها (٢٫٤١ ، ٢٫٢٧ ، ٢٫١١) على التوالى ، فى حين جاءت باقى مكونات الإعياء المهنى الخاصة بطبيعة الإشراف بمرتبة عالية (١-٢) . كما تدل النتائج الموجودة فى الجدول رقم (ب-٢) أن الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الإشراف كان على علاقة ارتباط قوية موجبة مع البيئة التنظيمية وطبيعة الوظيفة والعلاقات الاجتماعية ، فقد كان معامل الارتباط بينهم (٠٫٦٥ ، ٠٫٦٠ ، ٠٫٦٣) بنفس الترتيب .

وباستخدام اختبار (ف) لتحديد مدى معنوية الفروق بين الجنسين من الذكور والإناث والموجودة فى الجدول رقم (ج-٤) يتبين أن هناك اختلافات جوهرية بين الجنسين حول معظم مكونات الإعياء المهنى الخاصة بطبيعة الإشراف وفى مقدمتها : استبدادية العلاقة الإشرافية، الألم لتجاهل المشرفين للتقارير المهنية ، صورية عملية الإشراف ، قلة توافر التدريب الإشرافى ، افتقار تقويم الأداء إلى الموضوعية، غياب سياسة معلنة للإشراف ، وندرة استخدام المشرفين للتقارير ، وذلك بمستوى معنوية (٠٫٠٥ ، ٠٫١٠) على الترتيب ، فى حين أن باقى مكونات الإعياء الخاصة بطبيعة الإشراف كان هناك اتفاق بين الجنسين حول أهميتها والمتمثلة فى : قلة الإحاطة بنتائج العمل، غياب فرص إشراك الإخصائى فى اتخاذ القرارات .

الجدول رقم (جـ - ٤)

النتائج الإحصائية التفصيلية لمحددات الإعداد المهنى (طبيعة الإشراف)

الجنس أو النوع	المتوسطات			انحراف	التباين		الأهمية			الترتيب
طبيعة الإشراف	ذكور ٢٣٠	إناث ١٢٠	عام ٣٥٠	معياري	قيمة ف	احتمال ف	بالغة ٢-٣	عالية ١-٢	متواضعة ٠-١	
الألم لتجاهل المشرفين بالتقارير المهنية .	١,٥٨	١,٨٥	١,٦٨	١,٠٨	*٥,٧٠	٠,٠٠١		x		٨
قلة توافر التدريب الإشرافى لإكسابى المهارات .	٢,١٥	٢,٣٥	٢,٢٧	١,٠٩	*٤,٠٧	٠,٠٤	x			٢
قلة الإحاطة بنتائج أعمالى .	١,٦٥	١,٦٢	١,٦٤	٠,٩٩	٠,١٢	٠,٧٢		x		٩
افتقار تقويم الأداء إلى الموضوعية .	١,٧٩	١,٦١	١,٧٣	٠,٩٩	**٣,٥٦	٠,٠٦		x		٥
صورية عملية الإشراف على الإخصائى .	١,٧٩	١,٥٦	١,٧١	٠,٩٨	*٤,٧٣	٠,٠٣		x		٦
غياب سياسة معلنة للإشراف والتوجيه .	٢,٥٣	٢,٢٣	٢,٤١	١,٠٥	**٣,٢٢	٠,٠٧	x			١
غياب فرص إشراك الإخصائى فى اتخاذ القرارات .	١,٩٥	١,٨٨	١,٩٣	٠,٩٢	٠,٤٣	٠,٥١		x		٤
ندرة استخدام المشرفين للتقارير للتوجية .	١,٦٩	١,٧٠	١,٧٠	١,٠٣	**٠,٠٠١	٠,١٠		x		٧
استبدادية العلاقة الإشرافية .	٢,١٧	١,٩٢	٢,١١	٠,٩٧	*١٦,٠٣	٠,٠١	x			٣

* Significant at 0.05 Level

** Significant at 0.10 Level

(هـ) العلاقات الاجتماعية فى العمل :

تبين النتائج الإجمالية الإحصائية الموجودة فى الجدول رقم (ب-١) الإعياء المهنى الناتج عن العلاقات الاجتماعية فى العمل كانت أهمية عالية (١-٢) وبترتيب متأخر مقارنة مع باقى محددات الإعياء المهنى حيث بلغ متوسطه العام (١ر٢٠) . كما تدل النتائج أيضاً على تزايد الإعياء لدى الرجال عنه بالنسبة للنساء ، فقد كان متوسط كل منهما (١ر٣٢ ، ١ر٠٢) بنفس الترتيب ، ويؤكد ذلك النتائج الإحصائية التفصيلية الكائنة بالجدول رقم (ج-٥) الخاص بمكونات الإعياء المهنى الناتجة عن العلاقات الاجتماعية فى العمل والتى كانت أهميتها عالية (١-٢) وفى مقدمتها : ندرة فرص الحوار والتفاعل فى الاجتماعات ، استعلاء بعض الزملاء ، افتقار روح التعاون ، وضعف الاستجابة بالمناقشات ، حيث كانت متوسطاتها (١ر٥٩ ، ١ر٣١ ، ١ر٣٠ ، ١ر٢٢) فى حين كانت صعوبة التكيف مع زملاء المهنة ذات أهمية متواضعة (٠-١) ومتوسط قدره (٠ر٦٨) فقط .

كما توضح النتائج الموجودة بالجدول رقم (ب-٢) أن علاقة الإعياء المهنى الناتج عن العلاقات الاجتماعية فى العمل والبيئة التنظيمية للمؤسسة وطبيعة الإشراف ، كانت علاقة ارتباط قوية موجبة ، حيث بلغ معامل الارتباط بينهم (٠ر٧٢ ، ٠ر٦٣) بنفس الترتيب .

وفى ضوء اختبار (ف) لقياس دلالة الفروق ومعنويتها بين تقديرات الذكور والإناث حول مكونات الإعياء المهنى الخاص بالعلاقات الاجتماعية فى العمل يتبين أن هناك فروقاً جوهرية بين الجنسين حول : افتقار روح التعاون مع الإداريين واستعلاء بعض الزملاء ، وندرة فرص الحوار والتفاعل فى الاجتماعات ، وذلك بمستوى معنوية (٠ر٠٥) ، وعلى العكس من ذلك فقد كان هناك اتفاق عام فى وجهة نظر الرجال والنساء حول صعوبة التكيف مع زملاء المهنة وضعف استجابة الزملاء لمناقشة بعض الحالات .

الجدول رقم (جـ - ٥)

النتائج الإحصائية التفصيلية لمحددات الإعياد المهنى (العلاقات الاجتماعية فى العمل)

الجنس أو النوع	المتوسطات			انحراف	التباين		الأهمية			الترتيب
العلاقات الاجتماعية فى العمل	ذكور ٢٣٠	إناث ١٢٠	عام ٣٥٠	معياري	قيمة ف	احتمال ف	بالغة ٣-٢	عالية ٢-١	متواضعة ١-٠	
صعوبة التكيف مع زملاء المهنة .	٠,٦٩	٠,٦٥	٠,٦٨	٠,٨٧	٠,٢٢	٠,٦٣			×	٥
ضعف استجابة الزملاء لمناقشة بعض الحالات .	١,٢٧	١,٣٣	١,٢٢	٠,٨٩	١,٧٠	٠,١٩		×		٤
افتقار روح التعاون مع الإداريين .	١,٥٦	٠,٨٠	١,٣٠	١,٠٥	*٥٢,٤٢	٠,٠١		×		٣
استعلاء بعض الزملاء على باقي أعضاء فريق العمل .	١,٤١	١,١٢	١,٣١	١,١١	*٦,٧١	٠,٠١		×		٢
ندرة فرص الحوار والتفاعل في الاجتماعات .	١,٦٨	١,٤٢	١,٩٥	١,٠٣	*٥,٩١	٠,٠٢		×		١

* Significant at 0.05 Level
** Significant at 0.10 Level

أهم النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج اختيار الفروض

فى ضوء نتائج التحليل الإحصائى باستخدام (ف) ، فإنه يمكن اختبار مدى صحة الفرض العام والفروض الفرعية فى هذه الدراسة .

حيث أوضحت النتائج العامة للدراسة أن هناك اختلافات جوهرية بين الذكور والإناث حول : درجة الإعياء المهنى بالنسبة لطبيعة الوظيفة ، وطبيعة الإشراف ، والعلاقات الاجتماعية فى العمل ، فى حين أن باقى محددات الإعياء المهنى كان هناك اختلاف إلى حد ما بين الجنسين بالنسبة لنوعية المستفيدين من الخدمة، والبيئة التنظيمية للمؤسسة ، ومن ثم يمكن قبول الفرض العام إلى حد كبير ، وذلك بمستوى معنوية (٥٠ر٠) ، (١٠ر٠) .

وبالتالى فإنه يمكن اختبار مدى صحة فروض الدراسة الفرعية لتأكيد هذا الفرض العام وذلك على النحو التالى :

١ - أثبتت الدراسة أن هناك فروقاً معنوية بين الجنس حول عناصر الإعياء المهنى المرتبطة بنوعية المستفيدين من الخدمة خاصة بالنسبة للاكتئاب من كثرة شكاوى المستفيدين والضيق نتيجة مشاكل العملاء والضجر لكثرة حديث العملاء ، والضيق لصعوبة التفاهم مع المستفيدين . بينما كان هناك اتفاق عام بينهم حول باقى هذه العناصر . وبالتالى فإنه يمكن قبول الفرض الفرعى الأول فى هذه الدراسة إلى حد ما بمستوى معنوية (٥٠ر٠) و (١٠ر٠) .

٢ - دلت النتائج أن هناك فروقاً نسبية بين الذكور والإناث حول الإعياء المهنى المرتبط بطبيعة الوظيفة خاصة بالنسبة لتشعب المسؤوليات المسببة للتوتر ، الإنهاك لزيادة إعياء العمل ، الخوف من التعرض لبعض الأمراض ، والبحث عن فرصة عمل أفضل ، الندم لاختيار هذا التخصص ، الحاجة للقيام بأعمال أخرى لزيادة الدخل . فى حين كان هناك شبه اتفاق بين الجنسين حول باقى هذه العناصر ، ومن ثم فإنه يمكن قبول الفرض الفرعى الثانى إلى حد كبير بمستوى معنوية (٥٠ر٠) و (١٠ر٠) .

٣ - أوضحت النتائج أن هناك فروقاً نسبية ذات دلالة معنوية بين الذكور والإناث حول درجة الإعياء المهنى المرتبطة بالبيئة التنظيمية للمؤسسة ، وفى مقدمتها الإرهاق للتكليف بأعباء إدارية كثيرة ، الارتياح عند التغيب عن العمل ، الضيق لعدم وجود تقنيات حديثة ، الارتباك لتعارض الأدوار، الحاجة إلى أجر إضافى ، وافتقار المؤسسة إلى نظام التسجيل الوثائقى . بينما اتفق الجنسان حول باقى مصادر الإعياء المهنى المرتبط بالبيئة التنظيمية والمتمثلة فى التعب لبعد المكان الوظيفى عن مقر السكن ، الألم لوجود ظروف عمل غير مناسبة، الضيق لعدم توافق التعليمات الإدارية وأخلاقيات المهنة ، الألم لعدم كفاية الخدمات لإشباع حاجات المستفيدين ، الألم من كثرة الجزاءات التى توقع ضدى ، الضياع لصعوبة تطابق الجانب النظرى بالجانب المادى ، ندرة فرص الأعمال المهنية ، عدم تجانس الأجر مع الجهد المبذول وعدم تناسب الإخصائيين مع عدد المستفيدين من الخدمات . وبناء على ذلك فإنه يمكن قبول الفرض الفرعى الثالث إلى حدٍ ما ، وبمستوى معنوية (٠,٥٠) و (٠,١٠) .

٤ - أظهرت النتائج أيضاً أن هناك اختلافات جوهرية بين الجنسين حول مصادر الإعياء المهنى المرتبطة بطبيعة الإشراف فى كافة العناصر فيما عدا قلة الإحاطة بنتائج الأعمال ، وغياب فرص المشاركة فى اتخاذ القرارات التى أظهرت الاتفاق التام بين كلا الجنسين . وبناء على ذلك فإنه يمكن قبول الفرض الفرعى الرابع بدرجة عالية وبمستوى معنوية (٠٥ر٠) و (١٠ر٠) .

٥ - وأخيراً فقد دلت النتائج الإحصائية على أن هناك فروقًا معنوية ذات دلالة إحصائية بين الجنسين حول معظم مصادر الإعياء المهنى المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية بالعمل، وخاصة افتقار روح التعاون مع الإداريين، استعلاء بعض الزملاء على باقى الفريق ، ندرة فرص الحوار والتفاعل فى الاجتماعات . فى حين اتفق الجنسان حول باقى العناصر مثل صعوبة التكيف مع الزملاء وضعف استجابة الزملاء لمناقشة بعض الحالات . وبالتالى يمكن قبول الفرض الفرعى الخامس والأخير بدرجة كبيرة وبمستوى معنوية (٠٥ر٠) فقط .

ثانياً - أهم النتائج :

بعد إتمام عملية التحليل الإحصائى للبيانات الميدانية عن تقديرات الذكور والإناث بعينة الدراسة ، وتحديد أثر المتغيرات الأساسية فى هذه الدراسة ، تكون الدراسة قد حققت أهدافها المنشودة . ومن ثم يمكن استعراض أهم النتائج الإحصائية ذات الدلالات المعنوية على النحو التالى :

أ - يتضح من النتائج أن الإعياء المهنى الناتج من نوعية المستفيدين من الخدمة كان عالياً . كما أن درجة الإعياء المهنى لدى الإناث كانت أعلى منها للرجال ، ويرجع ذلك إلى زيادة درجة الإعياء المهنى للإناث الناتج عن الاكتئاب من كثرة شكاوى المستفيدين من الخدمات ، والضيق نتيجة مشاكل العملاء ، والضجر من كثرة حديث العملاء ، والضيق من صعوبة تفاهم المستفيدين ، والضيق لتواكل المستفيدين، وصعوبة تجاوب المستفيدين أثناء العمليات المهنية .

فى حين كانت درجة الإعياء المهنى للذكور أعلى من الإناث بالنسبة لإخفاء المستفيدين للأسباب الحقيقية لمشكلاتهم ، وتلاعب المستفيدين من أجل الاستفادة من خدمات المؤسسة .

ب - وتشير النتائج إلى أن الإعياء المهنى الناتج عن طبيعة الوظيفة كان عالياً أيضاً . كما يتبين أن درجة الإعياء المهنى للرجال أعلى منه للإناث فى هذا المتغير ، وخاصة بالنسبة للإعياء المهنى الناتج عن البحث عن فرصة عمل أفضل ، والضياع لقصر المسار الوظيفى وفرص الترقى ، والندم لاختيار هذا التخصص والحاجة للقيام بأعمال أخرى لزيادة الدخل . وعلى العكس من ذلك فإن درجة الإعياء المهنى للإناث كانت أعلى منه للذكور فى باقى المكونات مثل : تشعب المسؤوليات المسببة للتوتر، الإنهاك لزيادة أعباء العمل ، الخوف من التعرض لبعض الأمراض ، طغيان مسؤوليات العمل على الحياة الخاصة ، الإحباط لضآلة فرص النمو المهنى ، الغبن لتفاوت تقدير المهنة مع المهن الأخرى .

جـ- تبين النتائج أن درجة الإعياء المهنى المرتبط بالبيئة التنظيمية للمؤسسة كان عالى الأهمية ، وقد كانت درجة الإعياء المهنى لهذا المتغير أعلى بالنسبة للإناث عنه للذكور فى معظم مكونات هذا المتغير . بينما كان الذكور أعلى درجة فى

الإعيـاء المهنى فى الضـيق لعدم توافق التعليمات الإدارية وأخـلاقيـات المهنة ، والحـاجـة إلى أجـر إضـافى ، وعـدم تناسب الأجـر مـع الجـهـد المبذول ، وعـدم تناسب عدد الأخصائيين مع عدد المستفيدين ، وافتقار المؤسسة لنظام التسجيل الوثائقى .

د - وتدل النتائج على أن الإعياء المهنى المرتبط بطبيعة الإشراف كان بالغ الأهمية للجنسين ، حيث أظهرت النتائج تقارب متوسطهما تقريباً . وبالرغم من ذلك فإن درجة الإعياء المهنى لهذا العنصر بالنسبة للرجال كان أعلى منه للإناث بالنسبة لقلة الإحـاطة لنتـائج الاعمـال ، افـتـقـار تقويم الأداء إلى الموضـوعيـة ، صـورية عملية الإشراف، غياب سياسـة معلنة للإشراف ، غياب فرص المشاركة فى اتخاذ القرارات واستبدادية العلاقة الإشرافية . فى حين زادت درجة الإعياء المهنى للإناث منه للرجال فى باقى العناصر الأخرى والمرتبطة بطبيعة الإشراف .

هـ - تشير النتائج إلى أن درجة الإعياء المهنى لدى الجنسين كانت عالية وفى نهاية الترتيب بالنسبة للعلاقات الاجتماعية فى العمل . كما أظهرت النتائج أن الذكور كانت درجة إعيائهم المهنية أعلى من الإناث فى هذا الصـدد ، ويظهر ذلك جلياً بالنسبة لصعوبة التكيف مع زملاء المهنة ، وافتقار روح التعاون مع الإداريين ، واستعلاء بعض الزملاء ، وندرة فرص الحوار والتفاعل فى الاجتماعات ، بينما كانت درجة الإعياء المهنى عالية لدى النسـاء فقط بالنسبة لضـعف استجابة الزملاء لمناقشة بعض الحالات .

ثالثاً - توصيات الدراسة :

فى ضوء نتائج الدراسة يمكن عمل الإجراءات التالية لغرض تقليل الإعياء المهنى لدى الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين وهى :

١ - منح الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين المزيد من المسؤوليات والصلاحيات اللازمة من قبل إدارة المؤسسة لزيادة فاعلية الممارسة وتحقيق المبادئ المهنية الملتزم بها الإخصائى الاجتماعى حتى يحقق فى النهاية أهداف المؤسسات ، والذى بدوره يحسن الخدمات المقدمة ويشبع احتياجات المستفيدين ومن ثم يقلل الإعياء المهنى للإخصائيين .

٢ – زيادة التدريب المهنى المستمر والمتواصل للإخصائيين الاجتماعيين لرفع مهاراتهم حتى يعزز فى إظهار الممارسة المهنية فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية بصورة أفضل ، والذى بدورهم يساهم فى التغلب على الإعياء المهنى .

٣ – التحكم – بقدر المستطاع – فى العوامل المؤسسية المؤثرة على بيئة العمل ، وذلك عن طريق :

أ – ضرورة الاهتمام بتوفير جميع المستلزمات والإمكانات المتنوعة لممارسة المهنية فى الواقع الميدانى مثل : توفير أماكن وغرف مستقلة للمقابلات تتم فيها الدراسة والتشخيص والعلاج مع العملاء حتى تضمن سرية العمل .

ب – توضيح الأدوار والمهام المنوطة بعمل الإخصائى الاجتماعى حتى لا يحدث الصراع فى الأدوار للممارسة المهنية وعند الأداء فى تقديم المساعدات والخدمات.

ج – ضرورة التعاون بين فريق العلاج والإخصائى الاجتماعى ، إضافة إلى تفهم فريق العلاج وزملاء العمل لدور الإخصائى الاجتماعى فى المؤسسات الاجتماعية وذلك عن طريق الندوات والمؤتمرات والكتيبات .

د – ارتكاز تقويم الأداء للموضوعية من قبل المشرفين والإداريين بالمؤسسات الاجتماعية .

هـ– التشجيع على وجود روح التعاون والتفاعل الاجتماعى بين الإداريين والإخصائيين الاجتماعيين ، وبين الإخصائيين الاجتماعيين مع بعضهم البعض .

و – توفير التقنيات الحديثة بالمؤسسات الاجتماعية والاستفادة منها قدر المستطاع .

ز – ضرورة إعادة النظر فى أساليب القيادة والإشراف الحالية التقليدية ، والعمل على تطوير تلك الأساليب بالسماح بقدر من الحرية والاستقلالية فى الممارسة واتخاذ القرار للإخصائيين الاجتماعيين .

٤ – الاهتمام بتطوير وتحسين الموارد والإمكانيات المادية والبشرية عن طريق زيادة الميزانيات المعتمدة لمؤسسات الرعاية الاجتماعية ، إضافة إلى إحداث وظائف جديدة للإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين فى هذه المؤسسة استجابة لكثرة

الحالات المستفيدة من خدمات تلك المؤسسات حتى يتناسب عدد الإخصائيين مع عدد المستفيدين .

٥ - تحسين المسار الوظيفى وفرص الترقية عن الوضع الحالى للإخصائيين الاجتماعيين فى مؤسسات الرعاية الاجتماعية .

٦ - عمل وإجراء العديد من الدراسات ذات العلاقة بالإعياء المهنى والعمل الاجتماعى ، إضافة إلى عمل البحوث لمعرفة أثر العوامل التنظيمية ، الشخصية ، الاجتماعية ، الثقافية على زيادة ونقص الإعياء المهنى عند الإخصائيين والإخصائيات الاجتماعيين .

الهوامش

(١) Ayala Pines and Elliot Aronson **Career Burnout : Causes andCures,** New : : York Free Press, 1988, PP. 35-48.

(٢) P.J. Dewe: **Identifying The Causes of Nurse's Stress,** Work and Stress, (1) 1987, PP. 15-24.

(٣) C. Kyriacou: **The Nature of Stress Facing Teachers,** Paper Presented at the third European Conference for Research on Learning and Instruction, Madrid, Spain. 4-7 September, 1989, PP. 57-63.
J. Dunham: **Stress in Teaching**: London, Croom Helm, 1984, PP. 41-49.
I. Friedman B. and Farber: "Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout" **Journal of Educational Research,** Vol. 86, No. (1), 1992, PP. 28-35.

(٤) S. Fisher: **Stress in Academic Life**: Buckingham, SRHE and Open University Press, 1994,PP. 64-73.

(٥) John A. Collings and Philip J. Marray: **"Predictors of Stress Amongst Social Workers:** An Empirical Study." **British Journal of Social Work,** (26) 1996, Pp. 375-387.

(٦)- A. Pines and E. Aronson: **Burnout from Tedium to Personal Growth**: New-York: Free Press, 1981, Pp.101-112. J. Arches: **Social Structure, Burnout, and Job Satisfaction. Social Work** 1991 (36) PP.202-206.

(٧) Myung-Yong Um and Dianne F. Harrison: Role Stressors, Burnout, Mediators, and Job Satisfaction: **a Stress-Strain-Outcome Model and an Empirical Test,** Social Work Research, Vol. 22, No. (2) 1998 PP. 100-115.

(٨) K. Pillemer and D.W. Moore: **"Highlights from a Study of Abuse of Patients in Nursing Homes" Journal of Elder Abuse and Neglect,** Vol. 2, No. (1/2) 1990,PP. 5-29.

(٩) M. P. Leiter and C. Maslach: "The Impact of Interpersonal Environment on Burn- **Journal of Organizational Behavior,** (9), out and Organizational Commitment" 1988, PP. 297-308.

(١٠) M. Davies: "Work Satisfaction in Probation and Social Work" **British Journal of Social Work,** (20) 1990, Pp. 433-43.
P. Bennett, R. Evans and A. Tattersall: "Stress and Coping in Social Work", **British Journal of Social Work,** (23), 1993, PP. 31-44.

(١١) S. Jayaratne; M.L. Davis-Sacks and W.A. Chess: **Private Practice Maybe Good for Your Health and well-being. Social Work,** Vol. 36, No. (3), 1991, PP. 224-229.

(١٢) أحمد عباس ، وعلى عسكر " مدى تعرض العاملين لضغوط العمل فى بعض المهن الاجتماعية"، **مجلة العلوم الاجتماعية** ، جامعة الكويت ، ١٩٨٨م ، ص ص (٦٧ -٨١) .

(١٣) كمال ديوانى ، وأنمار الكيلانى ، وخليل عليان ."مستويات الاحتراق النفسى لدى معلمى المدارس الحكومية فى الأردن" ، **المجلة التربوية** : العدد التاسع عشر، المجلد الخامس ، كلية التربية ، جامعة الكويت ، الكويت ، ١٩٨٩م ، ص ص (٢٥٣-٢٧٣) .

(١٤) جمال شكرى محمد عثمان :"الإعياء المهنى للإخصائيين الاجتماعيين ببعض متغيرات الممارسة"، **الخدمة الاجتماعية وقضايا التنمية** ، المؤتمر العلمى الخامس للخدمة الاجتماعية ، م١ ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ١٩٩١م ، ص ص (١١٩-١٥٣) .

(١٥) عبد الرحيم بن على المير : العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمى والأداء والرضا الوظيفى والصفات الشخصية ، **الإدارة العامة** ، م٣٥ (٢) معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ١٩٩٥م ، ص ص (٢٠٧-٢٥٢) .

(١٦) هند ماجد الخثيلة :"مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون فى التعليم الجامعى"، **مجلة جامعة الملك سعود** ، م٩ (١) ، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، ١٩٩٧ م ، ص (٨٥-١١٢) .

(١٧) Christina Maslach and Susan Jackson: "The Measurement of Experienced Burn-out", **Journal of Occupational Behavior**, Vol. 2. 1981, Pp. 76-89.

(١٨) William Powell "The Relationship Between Feelings of Alienation and Burn-: out in Social Work", **The Journal of Contemporary Human Services**, Vol. 75, No. (4), 1994, PP. 67-77.

(١٩) Catherine Jeanette Tompkings: **The Effects of Stress, Role Ambiguity, and Social Support on Burnout Among Health Aids Caring for the Frail Elderly: Toward The Prevention of Maltreatment.** Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Mary Land at Baltimore, 1996, PP. 123-131.

(٢٠) Ina SueRole Boyd: **Conflict and Role Ambiguity as Predictors of Burnout Among Hospice Nurses and Social Workers,** Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Florida, 1996, PP. 88-91.

(٢١) Clifton Barber: and Mieko Iwai: "Role Conflict and Role Ambiguity as predictors of Burnout Among staff caring for Elderly Dementia Patients", **Journal of Gerontological Social Work,** Vol. 26 (1/2) The Haworth Press, 1996, PP. 59-64.

(٢٢) John A. Collings and Philip J. Marray: "Predictors of Stress Amongst Social Workers: An Empirical Study", **British Journal of Social Work,** (26), 1996,PP. 375-387.

(٢٣) Ph.D. Soderfeldt, Marie Burnout (**Emotional Exhaustion, Depersonalization**): Dissertation, Lunds University, School of Social work, Lund, Sweden, 1997, Pp. 19-27.

(٢٤) Farnoosh Soraya: **Burnout Factors among Social Workers Employed within child welfare agencies:** Unpublished Master Degree in Social work. California state university, long beach, 1997, PP. 31-39.

(٢٥) Joanne Levine: Conflicted Helping: The Mediator Role of Social Work Discharge **Planners in a Rapidly Changing Health Care Environment,** Unpublished D.S.W Dissertation, City University of NewYork, 1997, PP. 42-50.

(٢٦) Gila Miriam Acker: **The Impact of Client's Mental Illness on Social Unpublished Dissertation** (D.S.W) :**Workers Job Satisfaction and Burnout,** Adelphi University, School of Social Work, Long Island, NewYork, 1997,PP. 29-37.

(٢٧) Natarajan M. Gowda: **Factors Associated with Burnout and Turnover Intention Among Case Managers who work with older Adults,** Unpublished Ph.D. Dissertation. The Ohio State University, 1997,Pp. 81-89.

(٢٨) Sharyn J. Zunz: "Resiliency and Burnout: Protective Factors for Human Services Managers", **Administration in Social Work,** Vol. 22, No. (3), 1998, PP. 39-54.

(٢٩) A. Pines and C. Maslach: "Characteristics and Staff Burnout in Mental Health Settings", **Hospital and Community Psychiatry,** Vol. 29, No. (4), 1978, Pp. 233-237.
A. Pines and D. Kafry: "Occupational Tedium in The Social Services", **Social Work,** Vol. 23. No. (6), 1978, Pp. 499-507.
C. Maslach: Burnout. Human Behavior: Vol. (2), 1978, Pp. 99-113.
J. Streepy: "Direct Service Providers and Burnout. Social Casework", **The Journal of Contemporary Social Work,** Vol. 62, No. (6), 1981, PP. 352-361.
V. Savicki and E. J. Cooley: "Implications of Burnout Research and Theory for Counselor Educators",**The Personnel and Guidance Journal** , Vol. 60, No. (7), 1982, PP. 415-419.
G. B. Stevens and P. O'Neill: "Expectation and Burnout in The Developmental Disabilities Field", **American Journal of Community Psychology,** Vol. 11, No. (6), 1983, PP. 615-627.

(٣٠) Anita Sharma: **A Study of Front-line Respite Care Workers in Louisiana:** (Caregivers, Developmental Disabilities, Stress Job Satisfaction), Unpublished Ph.D. Dissertation, the Florida State University, Tallahassee, Florida, 1996, PP. 121-133.
P. Weiscopt: **Burnout Among Teachers**: Eceptional Children, No. 47, NewYork, 1980, PP. 44-49.

(٣١) Cynthial Cordes and Thomas W. Dougherty: "A Review and an Integration of Research on Job Burnout", **Academy of Management Review,** Vol. 18, No. (4),. PP. 621-6 1993,

(٣٢) Rushton: **Stress Amonst Social Workers:** In Payne, R. and Firth-Cozens, J. (Eds). Stress in Health Professionals (PP. 167-188). Chichester: John Wiley and Sons, 1987, PP. 74-91.

(٣٣) C. Maslach: **Burnout - The Cost of Caring**: NewYork: Prentice - Hall Inc 1982, PP. 105-131.

(٣٤) Charles Zastrow: "Understanding and Preventing Burnout", **British Journal of Social Work,** (14), 1984, Pp. 141-155.

(٣٥) W. D. Harrison: **Burnout in Thomas Keefe,** and E. Donald: **Relation Ships**

in Social Service Practice. Context and Skills, Brooks and Cole Publishing Co. California, 1983,PP. 140-152.

(٣٦) عبد الحليم رضا عبد العال : **الخدمة الاجتماعية المعاصرة** : دار النهضة العربية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، ١٩٨٥م ، ص ص (٢٠٨-٢١٠) .

(٣٧) Nancy Ratliff: "Stress and Burnout in Helping Professions: Social Case Work", **The Journal of Contemporary Social Work**, 69, March: 1988, PP. 147-154.

(٣٨) Charles Zastrow: **The Practice of Social Work,** (Fifth Ed.) Brook and Cole Publishing, CA., 1995, PP. 86-97.

(٣٩) H. J. Fredudenberger: "Staff burnout", **Journal of Social Issues,** 30 (1), 1974, PP. 159-165.

(٤٠) C. Maslach and S. Jakson: **Burnout Inventory Manual**: (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986, PP. 133-141.

(٤١) B. Perlman and E. A. Hartman: "Burnout: Summary and Future Research", **Human Relations**, Vol. 35, No. (4), 1982,PP. 283-305.

(٤٢) A. Pines and D. Kafry: "Occupational Tedium in The Social Services", **Social**
P. K. S. Patrick: Health Care Worker **Work**, Vol. 23. No. (6), 1978, Pp. 499-507.
Burnout: **What it is, What to do about it,** Chicago: An Inquiry Book- Blue Cross Association, 1981, PP. 98-115.
- C. Maslach and S. Jakson: **Maslach Burnout Inventory Manual,** (2nd ed.), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986, Pp. 35-51.
- V. Savicki, and E. J. Cooley: "Implications of Burnout Research and Theory for Counselor Educators", **The Personnel and Guidance Journal,** Vol. 60, No. (7), 1982, PP. 415-419.
- Jean E. Wallace and Brinkerhoff: "The Measurement of Burnout Revisited", **Journal of Social Service Research,** Vol. 14, No. (1, 2), 1991, Pp. 85-111

(٤٣) A. Pines and C. Maslach: "Characteristics and Staff Burnout in Mental Health Settings", **Hospital and Community Psychiatry,** Vol. 29, No. (4), 1978, PP. 233-237.
- P. K. S. .Job Hazard for Health Workers. Hospitals, November, 1979, PP. 87-89
Patrick: Burnout
- C. Maslach and S. Jakson: **Maslach Burnout Inventory Manual,** (2nd ed.), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986, PP. 181-198.
- J. Streepy: "Direct Service Providers and Burnout: Social Casework", **The Journal of Contemporary Social Work,** Vol. 62, No. (6), 1981, PP. 352-361.

- B. Perlman and E. A. Hartman: **"Burnout, Summary and Future Research", Human Relations,** Vol. 35, No. (4), 1982, Pp.283-305.
- Jean E. Wallace and Brinkerhoff: "The Measurement of Burnout Revisited", **Journal of Social Service Research,** Vol. 14, No. (1, 2), 1991, Pp. 85-111.

(٤٤)- P.K.S. Patrick: **Burnout,Job Hazard for Health Workers, Hospitals,** November, 1979, PP. 87-89.
- C. Maslach and S. Jakson: **Maslach Burnout Inventory Manual,** (2nd ed.), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986, PP. 79-108.
- A. Pines and C. Maslach: "Characteristics and Staff Burnout in Mental Health Settings", **Hospital and Community Psychiatry** , Vol. 29, No. (4), 1978, PP. 233-237.
- J. Streepy: "Direct Service Providers and Burnout Social Casework", **The Journal of Contemporary Social Work,** Vol. 62, No. (6), 1981, PP. 352-361.
- B. Perlman and E. A. Hartman: "Burnout,Summary and Future Research", **Human Relations,** Vol. 35, No. (4), 1982, PP. 283-305.
- Jean E. Wallace and Brinkerhoff: "The Measurement of Burnout Revisited", **Journal of Social Service Research,** Vol. 14, No. (1, 2), 1991, PP. 85-111.

(٤٥) Eleanor Ross: "Preventing Burnout Among Social Workers Employed in The Filed of Aids/ Hiv", **Social Work in Health Care** Vol. 8, No. (2), 1993, PP. 91-107.

(٤٦) - M. Daley: "Burnout Smoldering Problem in Protective Services", **Social Work,** (24), 1979, PP. 375-379.

(٤٧) عبد الحليم رضا عبد العال : **الخدمة الاجتماعية المعاصرة** ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، ١٩٨٥م ، ص ص (٢٠٨-٢١٠) .

(٤٨)- Clifton Barber and Mieko Iwai: "Role Conflict and Role Ambiguity as predic-tors of Burnout Among staff caring for Elderly Dementia Patients", **Journal of Gerontological Social Work,** Vol. 26 (1/2) The Haworth Press, 1996, PP. 211-242.

(٤٩) Earl Babbie: **The Practice of Social Research**: Eighth Edition, Wads Worth Publishing Company, Belmont California, 1998, Pp. 69-81.

المراجع العلمية

أولاً : المراجع العربية

١ - أحمد عباس ، على عسكر :"مدى تعرض العاملين لضغوط العمل فى بعض المهن الاجتماعية ، **مجلة العلوم الاجتماعية**" ، جامعة الكويت ، ١٩٨٨م ، ص ص (٦٧-٨١) .

٢ - جمال شكرى محمد عثمان :"الإعياء المهنى للإخصائيين الاجتماعيين ببعض متغيرات الممارسة" ، **الخدمة الاجتماعية وقضايا التنمية** ، المؤتمر العلمى الخامس للخدمة الاجتماعية ، م١ ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ١٩٩١م ، ص ص (١١٩-١٥٣) .

٣ - عبد الحليم رضا عبد العال : **الخدمة الاجتماعية المعاصرة** ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية . ١٩٨٥م ، ص ص (٢٠٨-٢١٠) .

٤ - عبد الرحيم بن على المير :"العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمى والأداء والرضا الوظيفى والصفات الشخصية" ، **الإدارة العامة** ، م٣٥ (٢) معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ١٩٩٥م ، ص ص (٢٠٧-٢٥٢) .

٥ - كمال دوانى ، أنمار الكيلانى ، خليل عليان :"مستويات الاحتراق النفسى لدى معلمى المدارس الحكومية فى الأردن"، **المجلة التربوية** : العدد التاسع عشر، المجلد الخامس ، كلية التربية ، جامعة الكويت ، الكويت ، ١٩٨٩م ، ص ص (٢٥٣-٢٧٣) .

٦ - هند ماجد الخثيلة :"مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون فى التعليم الجامعى" ، مجلة جامعة الملك سعود ، م ٩ (١) ، **العلوم التربوية والدراسات الإسلامية** ، ١٩٩٧م ، ص ص (٨٥-١١٢) .

ثانياً : المراجع الأجنبية

(1) Acker, Gila Miriam: **The Impact of Client's Mental Illness on Social Workers Job Satisfaction and Burnout:** Unpublished Dissertation (D.S.W) Adelphi University, School of Social Work, Long Is .land, NewYork, 1997, pp. 29-37

(2) Arches, J. "Social Structure, Burnout, and Job Satisfaction", Social Work, pp. 202-206.(36), 1991, . Babbie,

(3)Babbie Earl: **The Practice of Social Research,** Eighth Edition,Wads Worth Publishing Company, Belmont California, 1998, pp. 69-81.

(4) Barber, Clifton; and Iwai, Mieko. "Role Conflict and Role Ambiguity as predictors of Burnout Among staff caring for Elderly Dementia Patients", **Journal of Gerontological Social Work,** Vol. 26 (1/2) The Haworth Press, 1996, pp 46 - 59 .

(5) Bennett, P.; Evans, R.; and Tattersall: "A. Stress and Coping in Social Work", **British Journal of Social Work,** (23), 1993, pp 44-31.

(6) Boyd, Ina SueRole, **Conflict and Role Ambiguity as Predictors of Burnout Among Hospice Nurses and Social Workers:** Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Florida, 1996, pp. 88-91.

(7) Collings, John A. and Marray, Philip J. "Predictors of Stress Amongst Social Workers: An Empirical Study", **British Journal of Social Work,** (26), 1996, pp 387-375 .

(8) Cordes, Cynthial; and Dougherty, Thomas W., "A Review and an Integration of Research on Job Burnout",. **Academy of Managment Review**, Vol. 18, No. (4), 1993, pp. 621-656.

(9) Daley, M. "Burnout Smoldering Problem in Protective Services", **Social Work,** (24), 1979, pp. 375-379.

(10) Davies, M. "Work Satisfaction in Probation and Social Work", **British Journal of Social Work,** (20), 1990, pp 43-433.

(11) Dewe, P.J. **"Identifying The Causes of Nurse's Stress", Work** and Stress, (1), 1987, pp.15-24.

(12) Dunham, J. **Stress in Teaching** : London, Croom Helm, 1984, pp 49-41 .

(13) Fisher, S. **Stress in Academic Life** : Buckingham, SRHE and Open University Press, 1994, pp 73-64.

(14) Fredudenberger, H. J. "Staff burnout", **Journal of Social Issues,** 30 (1), 1974, pp. 159-165.

(15) Friedman, I. and Farber, B. "Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout", **Journal of Educational Research.** Vol. 86, No. (1), 1992, pp 89-81 .

(16) Gowda, Natarajan M. **Factors Associated with Burnout and Turnover Intention Among Case Managers who work with older Adults:** Unpublished Ph.D. Dissertation. The Ohio State University, 1997, pp 89-81 . .

(17) Harrison, W. D. Burnout, in Thomas Keefe, and Donald E., **Relation Ships in Social Service Practice: Context and Skills,** Brooks and Cole Publishing California, 1983, pp 152-140 .

(18) Jayaratne, S., Davis - Sacks, M.L. and Chess, W.A. Private Practice Maybe Good for Your Health and well-being. **Social Work,** Vol. 36, No. (3), 1991, pp 229-224 .

(19) Kyriacou, C., "The Nature of Stress Facing Teachers", **Paper Presented at the third European Conference for Research on Learning and Instruction,** Madrid, Spain. 4-7 September, 1989, pp 63-57.

(20) Leiter, M. P. and Maslach, C.,: The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment: **Journal of Organizational Behavior,** (9), 1988, pp. 297-308.

(21) Levine, Joanne. Conflicted Helping: The Mediator Role of Social Work **Discharge Planners in a Rapidly Changing Health Care Environment**. Unpublished D.S.W Dissertation, City University of NewYork, 1997, pp. 42-50.

(22) Maslach, C.: Burnout, **Human Behavior**: Vol. (2), 1978, p. 99-113.

(23) Maslach, C.: **Burnout - The Cost of Caring**: NewYork: Prentice Hall Inc, 1982, pp. 105-131.

(24) Maslach, C. and Jakson, S. Maslach: **Burnout Inventory Manual** (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986, pp, 141-133 .

(25) Maslach, Christina and Jackson, Susan: "The Measurement of Experienced Burnout", **Journal of Occupational Behavior,** Vol. 2. 1981, pp 89-76 .

(26) Patrick, P.K.S. :Burnout **Job Hazard for Health Workers**: Hospitals, November, 1979, pp. 87-89.

(27) Patrick, P.K.S. Health Care Worker Burnout: **What it is, What to do about it**. Chicago: An Inquiry Book- Blue Cross Association, 1981, pp. 98-115.

(28) Perlman, B., and Hartman, E.A. Burnout: "Summary and Future Research", **Human Relations,** Vol. 35, No. (4), 1982, pp. 305-289

(29) Pillemer, K., and Moore, D.W. Highlights from a Study of Abuse of Patients in Nursing Homes: **Journal of Elder Abuse and Neglect,** Vol. 2, No. (1/2), 1990, pp. 5-29.

(30) Pines, A. and Aronson, E.: **Career Burnout: Causes and Cures.** NewYork: Free Press, 1988, pp. 35-48.

(31) Pines A. and Aronson E.: **Burnout from Tedium to Personal** Growth, NewYork: Free Press, 1981, pp.101-112.

(32) Pines, A. and Kafry, D. Occupational Tedium in The Social Services: **Social Work,** Vol. 23. No. (6), 1978, pp. 499-507.

(33) Pines, A., and Maslach, C.,: Characteristics and Staff Burnout in Mental Health Settings: **Hospital and Community Psychiatry,** Vol. 29, No. (4), 1978, pp. 233-237.

(34) Powell, William: "The Relationship Between Feelings of Alienation and Burnout in Social Work": **The Journal of Contemporary Human Services,** Vol. 75, No. (4), 1994, pp. 67-77.

(35) Ratliff, Nancy: "Stress and Burnout in Helping Professions: Social Case Work": **The Journal of Contemporary Social Work,** 69, March, 1988, pp. 147-154.

(36) Ross, Eleanor: "Preventing Burnout Among Social Workers Employed in The Filed of Aids/ Hiv,." **Social Work in Health Care,** Vol. 8, No pp 109-91 .

(37) Rushton, A., : **"Stress Amonst Social Workers: In Payne",** R. and Firth-Cozens, J. (Eds). Stress in Health Professionals (p. 167-188). Chichester: John Wiley and Sons, 1987, pp. 74-91.

(38) Savicki, V., and Cooley, E.J., "Implications of Burnout Research and Theory for Counselor Educators," **The Personnel and Guidance Journal,** Vol. 60, No. (7), 1982, pp. 415-419.

(39) Sharma, Anita: **A Study of Front-line Respite Care Workers in Louisiana:** (Caregivers, Developmental Disabilities, Stress Job Satisfaction). Unpublished Ph.D. Dissertation, the Florida State University, Tallahassee, Florida, 1996, pp. 121-133. **alization):**

(40) Soderfeldt, Marie Burnout (**Emotional Exhaustion, Deperson** work, Lund, Sweden,1997 Ph.D. Dissertation, Lunds University, School of Social pp. 19-27.

(41) Soraya, Farnoosh: **Burnout Factors among Social Workers Employed within child welfare agencies**: Unpublished Master Degree in Social work. California state university, long beach, 1997, pp. 31-39.

(42) Stevens, G.B. and O'Neill, P. Expectation and Burnout in The Developmental Disabilities Field: **American Journal of Community Psychology,** Vol. 11, No. (6), 1983, pp. 615-627.

(43) Streepy, J, : "Direct Service Providers and Burnout. Social Casework": **The Journal of Contemporary Social Work,** Vol. 62, No. (6), 1981, pp. 352-361.

(44) Tompkings, Catherine Jeanette: **The Effects of Stress, Role Ambiguity, and Social Suport on Burnout Among Health Aids Caring for the Frail Elderly:** Toward The Prevention of Maltreatment. Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Mary Land at Baltimore, 1996, pp. 123-131.

(45) Um, Myung-Yong and Harrison, Dianne F.,: "Role Stressors, Burnout, Mediators, and Job Satisfaction: a Stress-Strain-Outcome Model and an Empirical Test", **Social Work Research,** Vol. 22, No.(2), 1998, pp 115-100 .

(46) Wallace, Jean E. and Brinkerhoff: "The Measurement of Burnout Revisited," **Journal of Social Service Research,** Vol. 14, No. (1,2), 1991, pp. 111-85 .

(47) Weiscopt, P., : "Burnout Among Teachers" **Exceptional Children** No. 47, NewYork, 1980, pp. 49-44 . Zastrow, Charles.,: "Understanding and Preventing Burnout": .

(48) **British Journal of Social Work,** (14), 1984, pp. 155-141 .

(49) Zastrow, Charles: **The Practice of Social Work,:** (Fifth Ed.) Brook and Cole Publishing, CA., 1995, pp. 97-86 .

(50) Zunz, Sharyn J.,: "Resiliency and Burnout: Protective Factors for Human Services Managers", **Administration in Social Work,** Vol. 22, No. (3), 1998, pp. 54-39 .

● الإدارة العـــامـــة
● المجلد التاسع والثلاثون
● العـــدد الرابع
● شـــوال ١٤٢٠ هـ
● يـنـايـر ٢٠٠٠ م

تقييم المنهجية العلمية للإطار الفكرى لنظرية المحاسبة الإيجابية

د . الأميرة إبراهيم عثمان *

المقدمة :

عندما تحقق الباحثون من أوجه قصور منظور المدخل المعيارى فى تنظير المعرفة المحاسبية ظهرت آراء تنادى بضرورة تطوير نظرية محاسبية تشرح وتفسر المحاسبة كما هى كائنة فعلاً ، وتفسر أيضًا ما يقوم به المحاسب فى الواقع العملى ، وكذلك توضح الآثار الناتجة عن ذلك على كل من الأفراد والموارد النادرة المتاحة للوحدة الاقتصادية (١) . ومن هذا المنطلق تحول جانب من الفكر المحاسبى المعاصر من الاهتمام بالجوانب المعيارية والتعريفية لما يجب أن تكون عليه النظرية المحاسبية ، إلى الاهتمام بدراسة المشاكل العملية والممارسة المحاسبية كما هى قائمة فى الممارسة العملية ، وذلك فى محاولة لتطوير نظرية محاسبية إيجابية تسعى إلى تطبيق نموذج خاص على الظواهر المحاسبية باعتبار أن المحاسبة علم تطبيقى . وقد استند فى ذلك إلى صياغة مجموعة مقدمات تجريبية قابلة للاختبار والتحقق ، توضح الحقائق والمقترحات الشواهدية حول الطبيعة الهامة والعامة لخصائص المعلومات المحاسبية التى تؤدى إلى اتباع طرق وسياسات محاسبية معينة ، وتفصح عن الصلاحية التجريبية للنظرية ، كما تقدم مجموعة من القواعد المنهجية العامة لدراسة الظواهر المحاسبية المتعددة المستويات (٢) .

فإذا ما احتاج المحاسب إلى التنبؤ بالسياسة المحاسبية الملائمة للتقرير عن عناصر القوائم المالية من خلال البعد التجريبى ، فإن ذلك يتطلب وجود نظرية إيجابية ترشده

* أستاذ بقسم المحاسبة ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية .

للبحث تجاه المتغيرات المستقلة ، وذلك من خلال الإطار العام للأنشطة اللازمة لأداء وظيفة التقرير المالى ، والتى لها سمة الحقائق الشواهدية التى توضح الظروف والاشتراطات التى تعمل بموجبها وفى نطاقها الطرق والسياسات المحاسبية البديلة ، وتوجهه نحو التركيز على المهام الاستدلالية حتى يمكن أداؤها بطريقة منطقية ، وذلك عن طريق تفسير أسباب اختيار سياسة معينة عند إعداد القوائم المالية باعتبارها المتغير التابع ، وتحديد تأثيراتها على الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية للوحدة فى ضوء الحسابات الملائمة لتحليل التكلفة والمنفعة . وبذلك يمكن الاستدلال على العوامل الاقتصادية التى تولد الاختيارات المشاهدة والتى تعكس تفضيلات الوحدة الاقتصادية لسياسة محاسبية معينة . وعلى ذلك استهدفت دراسات النظرية الإيجابية تحفيز البحث المحاسبى على التحول نحو تحليل وتفسير الاختيارات المشاهدة للطرق والسياسات المحاسبية المستخدمة ، باعتبار أن اختيار الوحدة الاقتصادية لسياسة محاسبية معينة لا تتم فقط وفقًا للمبادئ والمعايير المحاسبية المتعارف عليها ، وإنما تأخذ فى اعتبارها أيضًا تفضيلات الوحدة الاقتصادية (٣) .

وفى سياق ما تقدم ، فإنه يمكن القول إن مضمون البحث المحاسبى الإيجابى يدور حول الممارسة والتجريب لاكتشاف تفضيلات الوحدة الاقتصادية بأشكالها المختلفة ذاتها ، خاصة فى ظل وجود تشكيلة مختلطة من التقارير المحاسبية التى تتأثر بالأبعاد السياسية والاجتماعية للبيئة التى تعد من خلالها . وبذلك يتمثل إسهام النظرية المحاسبية الإيجابية فى تركيزها على مشكلة كيفية الاختيار بين الطرق والسياسات المحاسبية التى تتعلق بالتقرير المالى داخل نطاق المحاسبة المالية ، وذلك من خلال تعيين الظروف وتحديد الآثار التى تنتج من اختيار معين لإحدى السياسات البديلة والتنبؤ بكيفية مواءمتها طبقًا لمتطلبات الممارسة العملية . ونظرًا لأن عملية الاختيار غير واضحة ، فإنه قد ثار جدل بين الباحثين (٤) حول عدم شمولية الإطار الفكرى للنظرية الإيجابية للكشف عن ماهية تلك التفضيلات ، بما يستلزم تقييم المنهجية العلمية للنظرية المحاسبية الإيجابية ، ومدى إمكانية مقابلة إطارها النظرى بأهم معايير التحقق العملى السائدة فى فلسفة العلوم ، التى على أساسها يتم قبول أو رفض النظرية العلمية .

أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من الحاجة إلى أن يكون للمحاسبة مضمون علمى مستقل عن مفهوم المحاسبة كمهنة وفن ، الأمر الذى يستوجب تقييم المنهجية العلمية لنظرية المحاسبة الإيجابية فى ضوء ما تقضى به منطقية العلم ومعايير التحقق العلمى للتأكد من مدى صحة منهجية الإطار النظرى لها ، وبما يضمن تحقيق الاتساق المنطقى بين عناصر هذا الإطار وعدم تناقضه مع الواقع الفعلى فى نفس الوقت . وذلك من شأنه أن يوفر الأساس العلمى الذى يحقق العمومية والشمول للنظرية الإيجابية التى تهدف إلى زيادة فعالية القوائم المالية ، باعتبارها قنوات الاتصال التى تولد المعلومات الملائمة لاحتياجات مستخدميها لأغراض اتخاذ القرارات .

ويعتقد البعض (٥) أن محاولة التأصيل العلمى للمعرفة المحاسبية طبقًا للمدخل الإيجابى يجعل من المحاسبة مجرد نشاط خدمى وفنى يهدف إلى إشباع الحاجات الإنسانية دون أن يتنبأ بالآثار والنتائج الاقتصادية والاجتماعية للظواهر المحاسبية . بما يعنى اهتمام المحاسبة بشرح وتفسير للطريقة التى من خلالها يتم تشغيل الفن المحاسبى فقط . وذلك من منطلق أن تركيز المنهجية العلمية للنظرية الإيجابية على القرارات المرتبطة باختيار أفضل الطرق والسياسات المحاسبية البديلة والاختيارات الاجتماعية يقع خارج نطاق حدود العلم (٦) ، ومن ثم التشكيك فى إمكانية بناء نظرية علمية للمحاسبة استنادًا إلى مقدمات تجريبية تحدد شروط انتماء الممارسة العملية لإطار فكرى يحدد ماهية المحاسبة وأهدافها ووظائفها كما هى قائمة فعلاً فى الواقع . فضلاً عن أنه إذا كانت الطرق والأساليب المحاسبية البديلة لم تتطور بعد - على كل من المستويين النظرى والتطبيقى - إلى المدى الذى يسمح بتطوير القوائم المالية طبقًا لاحتياجات وتفضيلات مستخدميها ، فإن دراسة وبحث هذه الموضوعات يتعلق بوظيفة علم المحاسبة ، ويخرج عن نطاق تنظيرها كعلم اجتماعى مستقل عن العلوم الاجتماعية الأخرى . فضلاً عن أن استقراء الدراسات التى تناولت تقييم البحث المحاسبى الإيجابى يكشف عن عدم مقابلتها لبعض المعايير المستخدمة لأغراض التحقق العلمى وتقييم منطقية النظرية العلمية كمعيار القابلية للتكذيب (٧) . كما يرى البعض أن التحول نحو منهجية برامج البحث العلمى على أساس تجريبى طبقًا للمنهجية العلمية

التى قدمها «لاكاتوس – Lakatos» – التى ستكون محل دراسة فى هذا البحث – لا تمثل بالضرورة مصادقة على الأبعاد المنهجية للنظرية المحاسبية الإيجابية (٨) .

هدف البحث ومنهجه :

يهدف البحث إلى الإجابة عن التساؤل الخاص بمدى إمكانية المحافظة على المضمون العلمى للمعرفة المحاسبية باعتبارها علمًا اجتماعيًا وتطبيقيًا قابلاً للتأصيل النظرى فى ظل ارتباط البحث المحاسبى بالمدخل الإيجابى . وذلك من خلال تقييم المنهجية العلمية للإطار الفكرى الذى تستند إليه النظرية المحاسبية الإيجابية فى ضوء أهم معايير التحقق العلمى السائدة فى فلسفة العلوم ، والتى على أساسها يتم قبول أو رفض النظرية . فضلاً عن تقييم وجهات نظر الباحثين حول مفهوم وطبيعة المعرفة المحاسبية ، والإستراتيجية الملائمة للبحث الذى يحقق الأهداف الوظيفية للمحاسبة ، وخصوصًا أن الأساليب التجريبية ما زالت فى مراحل تطورها الأولى .

ولتحقيق هدف البحث فإنه يتناول فى أقسامه الباقية ما يلى : **القسم الثانى** : يتناول تقييم منهجية البحث لنظرية المحاسبة الإيجابية ، وذلك من خلال تحديد المفهوم العلمى لنظرية المحاسبة الإيجابية ، ثم تقييم الإطار الفكرى لتلك النظرية . **القسم الثالث** : وقد خصص لدراسة معايير التحقق العلمى من نظرية المحاسبة الإيجابية ، حيث يتم دراسة معيار المقدرة التنبؤية ، ومعيار القابلية للاختبار التجريبى ، ومعيار القابلية للتكذيب ، ومعيار القابلية للأحكام القيمية . **القسم الرابع** : وقد خصص لتقديم مدخل معاصر لتنظير المعرفة المحاسبية يعرف بمدخل برامج البحث العلمى ، حيث يتم إبراز المنهجية العلمية لهذا المدخل ، وتقديم النظرية المحاسبية الإيجابية التى يستند بناؤها إليه . أما **القسم الخامس** : فيتناول خلاصة البحث وما توصل إليه من نتائج .

تقييم منهجية البحث لنظرية المحاسبة الإيجابية :

تقضى منطقية الفكر العلمى بضرورة أن يعتمد الإطار الفكرى لمحاولة تنظير المعرفة المحاسبية طبقًا للمدخل الإيجابى على إستراتيجية موحدة تهتم بالأبعاد المنهجية للبحث العلمى اللازم توافرها لتحقيق كل من الصلاحية الداخلية والصلاحية الخارجية لنتائج

البحث [٩] . حيث تشير الصلاحية الداخلية إلى أن منهج البحث يسمح بتحقيق الاتساق المنطقى بين المقدمات والفرضيات التى يقوم عليها تحليل الظاهرة محل البحث ، بحيث يصبح الإطار النظرى مترابطًا بما لا يدع مجالاً للتناقض بين عناصره . بينما تشير الصلاحية الخارجية إلى مدى إمكانية الوصول إلى حلول تطبيقية للمشاكل العملية المرتبطة بالظاهرة محل البحث بصورة لا تتعارض مع ظروف الواقع ، ومن ثم تصبح تلك الحلول قابلة للتعميم على مستوى الممارسة والتطبيق العملى .

وعلى ضوء ذلك يستلزم التقييم العلمى لنظرية المحاسبة الإيجابية بداية استعراض لإسهاماتها من خلال المفهوم العلمى لطبيعة المحاسبة وأهدافها والوظائف التى تحقق تلك الأهداف طبقًا للمدخل الإيجابى ؛ تمهيداً لاختبار وتحليل المنهجية العلمية للإطار الفكرى لهذه النظرية فى ظل الفلسفة والهدف ومنهجية البناء الذى تستند إليه . وذلك بغرض تقييم مدى توافر الاتساق المنطقى بين عناصر ذلك الإطار ، وبما يضمن عدم وجود تناقض بين علاقات الظواهر المحاسبية المستمدة من مشاهدات الواقع طبقًا لمنهج الاستدلال الاستقرائى الذى تستند إليه ، النظرية الإيجابية . وحول هذه الأمور تدور الدراسة فى هذا القسم على نحو ما سيرد فى الفرعيتين التاليتين :

المفهوم العلمى لنظرية المحاسبة الإيجابية :

تعد الدراسة التى قام به «واتس وزيمرمان – Watts & Zimmerman» [١٠] من أهم الدراسات الرائدة التى حاولت تقديم المفهوم العلمى لنظرية المحاسبة الإيجابية كمدخل جديد لتنظير المعرفة المحاسبية ، حيث تضمنت هذه الدراسة الأساليب والطرق الملائمة لتوصيف الخصائص العامة للممارسة المحاسبية كما هى قائمة فعلاً فى الواقع العملى ، وتحديد شروط انتمائها لنموذج وصفى يعبر عن طبيعة المحاسبة وأهدافها والوظائف التى تحقق هذه الأهداف من خلال مضمون تجريبى . فأوضحت أن تحديد ماهية المحاسبة التى تستخدم المعلومات التجريبية يتطلب ربطها بالعلم التجريبى الذى يتعلق بالشرح والتنبؤ بالعالم الواقعى الذى ترتبط المحاسبة – باعتبارها نشاطًا خدميًا – من خلاله بأداء مهمة محددة بهدف إشباع حاجة اجتماعية ، وبذلك لا تختلف المحاسبة كثيرًا كمهنة عن المهن الأخرى كالطب مثلاً .

وتهدف النظرية المحاسبية الإيجابية بصفة خاصة إلى تطوير التقرير المالى داخل

نطاق المحاسبة المالية عن طريق توضيح ماهية الظروف التى تنتج من اختيار معين لإحدى طرق وسياسات المحاسبة المالية من خلال الأبعاد الكلية للأنشطة الفعلية المتعلقة بإعداد القوائم المالية . ونظراً لأنه عادة ما تتعلق الحاجة بمضمون ومحتوى القوائم المالية ، فإن محاولة إشباعها تتطلب الرجوع إلى الواقع العملى وتحليل المعاملات الفعلية للوحدة المحاسبية ، وذلك تمهيداً للاستدلال على العوامل الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة التى تقود إلى اختيار السياسة المحاسبية المعينة والتنبؤ بآثارها على الوحدة الاقتصادية . وبذلك يمكن القول إن الوظيفة المحاسبية تعكس – من خلال البعد التجريبى – الاهتمام بوظيفة الاتصال التى يكون لها الأولوية على وظيفة القياس ، حيث تهتم بأداء المهام المتعلقة بالاختيار بين الطرق المحاسبية البديلة التى يتم على أساسها إعداد القوائم المالية . وذلك من خلال تحديد خصائص وصفات المعلومات التى تنطوى عليها تلك القوائم . وبذلك تحاول النظرية الإيجابية الإجابة عن التساؤلات التى تظهر من الممارسة المحاسبية العملية ، كالتى تدور حول الأسباب التى تدعو إلى أن يكون للإدارة فى الوحدات الاقتصادية حرية – إلى حد ما – فى اختيار طرق وسياسات التقرير المالى ، وحول مدى الثقة فيما تصدره بعض الهيئات المحاسبية – كمجلس معايير المحاسبة المالية FASB ، ومجمع المحاسبين القانونيين الأمريكى AICPA مثلاً – من تعديلات للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها ؟

ويمكن ملاحظة أن ذلك الخط من التساؤل المنهجى الذى يسود فيه منهج الاستدلال الاستقرائى ، والذى يولد الاختيارات المشاهدة ، قد استخدم لفترة طويلة فى علم الاقتصاد الكلاسيكى الحديث [11] ، حيث يفترض أنَّ الفرد يقوم بالتخطيط لاختياراته من بين السلع البديلة المتاحة فى ضوء المعلومات المتوافرة حول الأسعار والكميات ، والتى تعكس البعد التجريبى لهذه النظرية . ويصبح التساؤل الذى يولد الاختيار والتفضيل المشاهد هو : متى يمكن للملاحظ الخارجى أن يلاحظ كلاً من الأسعار والكميات تمهيداً لاتخاذ إجراءات الاستدلال اللازمة للتعرف على تفضيلات واختيارات الفرد المعين ؟ ويلاحظ أن النموذج الاقتصادى يقوم على أساس مجموعة من الافتراضات المنطقية والمتسقة حول الأساس الذى تستند إليه النظرية الاقتصادية ، وذلك بما يسمح بافتراض السلوك الرشيد والتفكير المنطقى للفرد بطريقة تكفى لتمثيل المنفعة بدالة تفضيل نموذجية موحدة تعكس التفضيلات الفردية .

أما في الفكر المحاسبي فإن التساؤل ما زال قائمًا حول كيفية ترتيب البدائل المحاسبية المتاحة وفقًا للتفضيلات الفردية ، أو بمعنى آخر متى يمكن لمشاهدات الأسعار والكميات أن تستخدم في تحديد إطار موحد لدالة تفضيل فردية في ظل تعذر - إن لم يكن استحالة - معرفة التفضيلات الفردية التي تختلف على مستوى الأفراد كما تختلف بمرور الزمن على مستوى الفرد الواحد ؟ فضلاً عن تعدد وتنوع الفئات المستخدمة للمعلومات المحاسبية في ظل الظروف العادية ، واختلاف احتياجاتهم حتى داخل الفئة الواحدة بما يتعذر معه تقييم تفضيلات كل فرد يتأثر بقرار السياسة المحاسبية . ولقد ناقش «ديمسكي - Demski» تلك المشكلة باعتبار أنه توجد ثلاثة بدائل أمام المحاسب لحلها ، وذلك على النحو التالي (١٢) :

أ - أن يقوم المحاسب باستخدام المشاهدات التي تعكس الأسعار والكميات الملاحظة ، وذلك لشرح وتفسير وتقييم ما إذا كانت السياسة المحاسبية التي قامت الوحدة المحاسبية باختيارها فعلاً ، تتوافق وتتسق مع دالة التفضيل الخاصة بها ، حيث لا يتوافر معيار يعكس دالة تفضيل جماعية يمكن الاستناد إليه كمرشد في عملية الاختيار بين الطرق والسياسات المحاسبية البديلة .

ب - أن يقوم المحاسب بوضع نظام يمكن من خلاله استنتاج الظروف المنتظمة التي تتسم بالثبات النسبي ، والتي من خلالها تكون كل من مشاهدات الأسعار والكميات متسقة ، وذلك بما يسمح بتمثيلها بدالة تفضيل جماعية عادة ما يطلق عليها قاعدة الخيار الجماعي . ويتطلب ذلك أن يأخذ المحاسب في اعتباره حساب التكاليف والمنافع التي تتولد عن مثل هذا النظام الذي يسمح بالتعرف على تفضيلات كل من يتأثر بقرار اختيار السياسة المحاسبية .

جـ - أن يأخذ المحاسب تفضيلات الوحدة للسياسة المحاسبية المعينة باعتبارها الأساس والبداية في عمليات الملاحظة والاستدلال والاختيار . ونظرًا لأن تلك العمليات غير واضحة تمامًا خلال المجال المحاسبي ، فإن ذلك يلقي عبئًا إضافيًا على المحاسب لاستخدام أساليب البحث العلمي المناسبة للتعرف على التفضيلات الفردية كالتجريب المعملي مثلاً . ومن ناحية أخرى فإن الممارسة العملية قد تكشف عن أن التفضيلات الفردية على مستوى الوحدة الاقتصادية ليست هي الأساس في اختيارها لطريقة وسياسات التقرير المالي التي تستند إلى المبادئ المحاسبية المتعارف عليها .

ولقد أسفرت محاولات التغلب على مشكلة استحالة التعرف على دوال التفضيل الفردية الواقعية – فضلاً عن صعوبة تحديد دوال نموذجية للتفضيل الجماعى على مستوى الممارسة العملية – إلى ظهور ثلاثة مداخل لتنظير المعرفة المحاسبية على أساس إيجابى ، وذلك على النحو التالى :

أولاً – مدخل نظرية الوكالة :

يقوم ذلك المدخل على أساس النظر إلى الوحدة الاقتصادية باعتبارها مجموعة من العلاقات التعاقدية بين الأطراف من ذوى المصالح فيها ، إلا أنه ينبغى الاهتمام بالعلاقة بين الإدارة (الوكيل) والملاك (الأصيل) ؛ نظراً للدور الرئيسى للإدارة فى التأثير على سياسات الاختيار المحاسبى . ويحاول البحث المحاسبى الإيجابى تفسير القيود والمحددات المفروضة على الإدارة من جانب الأطراف الأخرى من أصحاب المصالح فى الوحدة الاقتصادية بصدد اختيارها لسياسات وطرق التقرير المالى ، والكشف عن مدى تأثر عملية اختيار البدائل المحاسبية فى الممارسة العملية بمصالح الإدارة التى يجب تحفيزها باستمرار لتحقيق مصلحة الوحدة الاقتصادية ككل . وبهذا تؤكد نظرية الوكالة على أن اختيار الإدارة للطرق والسياسات المحاسبية يتأثر فقط بآثارها النسبية على الدخل وفقًا لتفضيلاتها ، وذلك دون الأخذ فى الاعتبار أيًا من تفضيلات الأطراف الأخرى من أصحاب المصالح فى الوحدة أو الظروف المختلفة القائمة فى التطبيق العملى على سياسات الاختيار المحاسبى التى يتم على أساسها إعداد القوائم المالية [١٣] . وحتى لا يؤدى ذلك المدخل فى النهاية إلى إطار نظرى يخدم مصلحة الإدارة على حساب مصالح الأطراف الأخرى ، فقد اقترح «ديمسكى» [١٤] مدخلاً أكثر تطوراً لشرح وتفسير الدوافع المؤثرة على اختيار البدائل المحاسبية بما يتسق مع الواقع الفعلى . حيث يقوم هذا المدخل على أساس نظرة أوسع إلى الوحدة الاقتصادية باعتبارها اختياراً لتشكيلة المدخلات والمخرجات المثالية التى تتضمن مجموعة من العلاقات التعاقدية المنظمة من خلال العقود المختلفة . وتكون المحاسبة هى أحد عوامل الإنتاج التى تساهم فى إنتاج هذه التشكيلة . وبذلك فإن تفضيلات الوحدة الاقتصادية للبدائل المحاسبية المتاحة تعتمد على أسعار عوامل الإنتاج الأخرى ، ويعنى هذا أنه عندما تقوم الوحدة الاقتصادية باختيار سياسات وطرق إعداد التقرير المالى فى ضوء المبادئ المحاسبية المتعارف عليها ، فإن ذلك يكون بمنزلة الممارسة

الفعلية لتفضيلاتها التى تميل إلى اختيار السياسة المحاسبية التى تحقق أفضل تشكيلة لعوامل الإنتاج الأخرى .

ثانيًا - مدخل متخذى القرارات :

يمكن القول إن ظهور هذا المدخل كان نتاجًا لمحاولات اكتشاف التفضيلات الفردية بأشكالها المختلفة التى استغرقت جانبًا من البحث المحاسبى . فعلى سبيل المثال أجرى «برنز - Bruns» [١٥] مجموعة من التجارب المعملية لاختبار كيفية تشغيل نظام المعلومات بواسطة الأفراد ، وذلك من خلال ملاحظة مدى تفاعل واستجابة الأفراد الخاضعين للتجريب للمعلومات المعدة على أساس طرق محاسبية مختلفة . ولقد خلص إلى أن عملية اختيار وتشغيل المعلومات عادة ما تتأثر بالدوافع السلوكية للأفراد المستخدمين لتلك المعلومات ، فيصبح افتراض الرشد الاقتصادى غير مؤيد بأدلة تجريبية متسقة تدعمه ، ومن ثم ينبغى التركيز - بدلاً عنه - على المؤشرات والدلائل التى تميل إلى الثبات والاتساق النسبى مع الخطر المتوقع ومع العادات والأعراف الاجتماعية المسيطرة ، وذلك بما يسمح بإمكانية افتراض دوال تفضيل جماعية تمثل رأى الأغلبية فى المجتمع .

وبصفة عامة فإنه يلاحظ أن الفكر المحاسبى قد وجد مجالاً خصبًا لاكتشاف التفضيلات الفردية بظهور مدخل متخذى القرارات -كأحد مداخل التنظير المحاسبى الإيجابى - الذى يقوم على أساس وجوب تضمين المعرفة المحاسبية بالفروض المفسرة لسلوك مستخدمى المعلومات المحاسبية ، بحيث تعكس المعلومات الظاهرة فى القوائم المالية تفضيلاتهم ، ومن ثم تلائم استخداماتهم الحالية والمحتملة [١٦] .

ولقد اعتمدت دراسات ذلك المدخل على النظرية الإيجابية لصياغة مقدمات تجريبية تصف خصائص المعلومات المستخدمة فى الممارسة العملية ، والتى تؤدى إلى اختيار معين للطريقة أو السياسة المحاسبية ، وذلك من خلال تحليل البواعث السلوكية لمستخدمى القوائم المالية طبقًا لما تقضى به المفاهيم الأولية والأساسية فى العلوم السلوكية ، باعتبارها المصدر الرئيسى للتعرف على التفضيلات الفردية التى يمكن على أساسها ترتيب البدائل المحاسبية المتاحة .

فعلى سبيل المثال اعتمدت إحدى الدراسات الميدانية [١٧] على استقصاء وتحليل العوامل المؤثرة على إعداد الموازنات التخطيطية فى البيئة الواقعية . خاصة ما يتعلق بالبواعث السلوكية لكل من معدى ومستخدمى المعلومات الظاهرة فى تلك الموازنات . ولقد أوضحت هذه الدراسات ماهية المعلومات التى يرغب مستخدموها فى الحصول عليها طبقًا لتفضيلاتهم ، وكيفية استخدامها فى تقييم النموذج الذى يربط بين بيئة الوحدة الاقتصادية وتشكيلة العوامل الإنتاجية التى تساهم فيها ، والتى تتطلب بدورها التعرف على التفضيلات الفردية لمستخدمى المعلومات المحاسبية طبقًا لمنهج البحث التجريبى الشامل .

ثالثًا - مدخل اقتصاديات المعلومات :

كما تفيد النظرية الإيجابية فى التعرف على البواعث السلوكية لمستخدمى المعلومات المحاسبية ، فإنها تفيد أيضًا فى دراسة القيود والبواعث الاقتصادية المؤثرة على النشاط المتعلق بأداء مهام التقرير المالى ، وذلك من منطلق أن المعلومات كمورد لها تكاليفها التى ترتبط بإنتاجها ومنافعها التى تنتج من استخدامها ، ومن ثم ينبغى عدم تجاهل تأثير قرارات السياسة المحاسبية على المحددات والبواعث الاقتصادية الواقعية المؤثرة على أداء الوظائف المحاسبية . ويعنى ذلك أنه يمكن الحكم على قيمة المعلومات الإضافية من خلال تضمين نماذج تحديد قيمة المعلومات ببعض الخصائص النوعية للمعلومات التى تعكس درجة استجابتها للدوافع الاقتصادية . ولقد اهتمت العديد من الدراسات [١٨] - التى اعتمدت على النظرية الإيجابية - بتفسير الدوافع الاقتصادية التى من أجلها تقوم الإدارة باختيار مبادئ ومعايير محاسبية معينة ، وذلك باعتبار أن الإدارة هى الجهة التى تقوم بالدور الرئيسى فى التأثير على سياسات الاختيار المحاسبى ، ومن ثم ينبغى الاستقصاء عن دوافعها فى تدعيم أو مقاومة معايير معينة ، وتفسير الضغوط التى أدت إلى إيجاد المعايير المحاسبية المستخدمة حاليًا ، وأهم آثارها على مستخدمى المعلومات المحاسبية . فعلى سبيل المثال خلص «جوردون - Gordon» [١٩] من دراسته التجريبية إلى تفضيل الإدارة للطرق والسياسات المحاسبية التى تؤدى إلى عدم التقلب الشديد فى صافى ربح الفترات المتتالية ، ومن ثم إلى الثبات النسبى فى أسعار الأسهم . وفى محاولة لتطوير نتائج هذه الدراسة قام «واتس وزيمرمان» [٢٠] باختبار تجريبى لدوافع الإدارة المؤثرة على قرارات استغلال الموارد

المتاحة ، وقد انتهت هذه الدراسة بتقديم نموذج تطبيقى يفسر أن اختيار الإدارة للطرق والسياسات المحاسبية يتم على أساس تلك التى تعظم منفعتها الذاتية وتسمح بزيادة دخلها .

وفى دراسة تجريبية (٢١) استهدفت اختبار أىّ من السياسات البديلة المتعلقة بأربعة من عناصر القوائم المالية يتم تفضيلها من قبل الإدارة بالنسبة لمجموعة من الوحدات الاقتصادية المتشابهة ، أوضحت أنه بالرغم من تفضيل الإدارة فى هذه الوحدات للطرق والسياسات المحاسبية التى تحافظ على مصلحتها الذاتية فى مواجهة الضغوط الواقعة عليها ، إلا أن الدلالة الإحصائية لنتائج البحث تشير إلى عدم وجود اتساق بين سياسات الاختيار المحاسبى المتعلقة بعناصر القوائم المالية موضوع البحث بما لا يسمح بالتنبؤ بالسياسات المختارة من قبل إدارة هذه الوحدات .

وباستقراء نتائج غالبية الدراسات التى اعتمدت على مداخل التنظير الثلاثة السالفة الذكر فى بناء نظرية إيجابية للمحاسبة ، يلاحظ أنها أثارت جدلاً واسعًا حول عدد من الموضوعات . وقد كان أكثر هذه الموضوعات ذلك المتعلق بالأساس الخاص بمنهجية بنائها النظرى ومدى ملاءمته للتطبيق على الواقع العملى ، ومن ثم تحقيق كل من الصلاحية الخارجية والداخلية لنتائج تحليل الظواهر المحاسبية وفقًا لهذه النظرية .

تقييم الإطار الفكرى لنظرية المحاسبة الإيجابية :

يتطلب تقييم الإطار الفكرى للنظرية الإيجابية فى المجال المحاسبى تحليلاً لمنهجية بنائها النظرى ؛ للتحقق من مدى توافر الاتساق المنطقى بين مفهوم المحاسبة وأهدافها والوظائف التى تحقق أهدافها باعتبارها مكونات لهذا الإطار . وبصفة عامة يستمد الإطار الفكرى للنظرية العلمية أصوله وعلاقاته التى تكون المفاهيم الأولية والتحليلية للنظرية من مشاهدات الواقع التى عادة ما تكون نتاجًا لانتظام ظواهر وأحداث شواهدية سابقة .

وطبقًا للإطار الفكرى لنظرية المحاسبة الإيجابية يتحدد مفهوم المحاسبة بكونها نشاطًا خدميًا يهدف إلى تأدية مهام محددة خلال المجتمع باستخدام المعلومات التجريبية ، ويعد هذا التعريف لماهية المحاسبة غير كافٍ لاعتبارها علمًا مستقلاً بذاته . بما يعنى أن تركيز النظرية الإيجابية على الجانب التطبيقى يجعل من المحاسبة أسلوبًا

فنيًا لاكتشاف الاختيارات الاجتماعية للوحدة الاقتصادية التى تفيد فى أداء مهام اختيار السياسات ، التقييم ، التشغيل ، التوجيه ثم المراجعة للنظام المحاسبى ، وتلك أمور تقع خارج نطاق حدود العلم [٢٢] . ولذلك فإن الإجابة عن التساؤل الخاص بإمكانية التنظير العلمى للمعرفة المحاسبية طبقًا لمنهجية النظرية الإيجابية ، تتطلب تحديد ما إذا كانت المحاسبة تعتبر أسلوبًا فنيًا أو علمًا اجتماعيًا قائمًا بذاته .

ووجهة النظر التى تؤكد أن استخدام النظرية الإيجابية يجعل من المحاسبة مجرد فن أو نشاط خدمى ، تستند إلى مقدمة مؤداها أن وظيفة العلم التجريبى تتمثل بصفة عامة فى التأثير على العلاقة القائمة بين الفرد والمجتمع والظروف البيئية السائدة [٢٣] . على أن استخدام لفظ «وظيفة» فى هذا السياق يؤدى إلى وجود خلط بين كل من مفهوم العلم والأسلوب الفنى وبين المقترحات الوصفية والمعيارية . فكيف يعرف العلم بانه النشاط الاجتماعى المنظم المكون للقوة الدافعة لإحداث التغيير فى المجتمع [٢٤] ، بحيث لا يكون متضمنًا فى نفس الوقت ما يتعلق بشرح وتفسير العلاقات بين المتغيرات الناتجة عن هذا التغيير . أو بمعنى آخر فإن ما يخص التغيرات الاجتماعية والاقتصادية لا يعد من قبيل العلم ، بينما يكون العلم الذى يهدف إلى الشرح والتنبؤ بالعلاقات السببية هو عبارة عن تطبيق للمعرفة العلمية على المشاكل المتضمنة موضوعات تطبيقية تنطوى على القرارات المتعلقة بالسياسة التى يتم اختيارها باستخدام التقنيات المتقدمة . وبهذا المضمون يكون العلم بمنزلة التقنية التى تؤثر على العلاقات القائمة بين الأفراد والمجتمع والظروف البيئية السائدة ، وهو ما يعنى إمكانية أن تكون المحاسبة علمًا اجتماعيًا مستقلاً داخل الإطار الفكرى للنظرية الإيجابية .

وبالإضافة إلى ما سبق نجد أن الأنشطة الخدمية التى تستخدم المعرفة التجريبية قد تطور بعضها بمضمونه ليصبح علمًا مستقلاً بذاته من خلال اعتماده على منهجية علمية ترتبط مستوياتها بعلاقات سببية مستمدة من حقائق شواهدية قابلة للتحقق ، وذلك اعتمادًا على منهج الاستدلال الاستقرائى وليس من خلال الاعتماد على مؤشرات أو معايير اجتماعى مقبولة قبولاً عامًا [٢٥] . ومن ثم يتأكد إمكانية توافر إطار علمى لنظرية المحاسبة الإيجابية ، وذلك باعتبار أن المحاسبة تعد إحدى الظواهر التى يمكن دراستها كعلم اجتماعى تطبيقى قائم على تحليل واختبار الحقائق التجريبية على غرار دراسة الظواهر الاقتصادية مثلاً .

أما بالنسبة لأهداف نظرية المحاسبة الإيجابية ، فإن البعض [٢٦] يرى أن إطارها العام يستهدف إنتاج المعلومات المحاسبية المطلوبة والمرغوبة من قبل مستخدمى القوائم المالية طبقًا لتفضيلاتهم ، وهو ما يعنى ضمنيًا أن صدق المحاسبة كنشاط خدمى وفنى هو التأثير على الأفراد والتنظيمات الاجتماعية وآليات اتخاذ القرارات بغية تحقيق مستوى الرفاهة المرغوبة من قبل أفراد المجتمع ، وهذا من شأنه أن يقصر نطاق أهداف المحاسبة خلال الإطار الفكرى للنظرية على الأفراد فقط ، ومن ثم يتحول ذلك الإطار من إطار مجرد إلى إطار مادى لا يقود إلى قواعد تتصف بالثبات والعمومية ، وهو ما يعنى أن هدف النظرية الإيجابية لا يصلح كأساس لصياغة نظرية محاسبية تلقى القبول العام .

ويمكن الرد على وجهة النظر هذه من خلال بيان أنها تخلط بين الأهداف والوظائف التى تحقق هذه الأهداف داخل البناء النظرى لتلك النظرية ، حيث يترتب على استخدام لفظ «الوظيفة» بدلاً من لفظ «الهدف» إظهار دور المحاسبة فى إحداث التغيير الاقتصادى والاجتماعى باعتبارها علمًا تطبيقيًا من خلال أداء وظائفها التى يمكن أن توصف بأنها أسلوب فنى . ويعنى ذلك أن وصف المحاسبة كأسلوب فنى يتوافق مع الوظائف التى تؤديها وليس مع الأهداف التى تسعى إلى تحقيقها من خلال القيام بتلك الوظائف والتى تتعلق بالشرح والتنبؤ بالطريقة التى يتم بها تشغيل الفن المحاسبى ، وكذلك عملية اتخاذ قرارات السياسة المحاسبية والممارسة المهنية . حيث تهتم قرارات السياسة المحاسبية بتوفير الأدلة التجريبية التى يمكن استخدامها فى تقييم وإعادة هيكلة التنظيمات التى يتم من خلالها قبول أو رفض المعايير والإرشادات المحاسبية ، بينما تختص قرارات السياسة المحاسبية والممارسة المهنية بشرح وتفسير عملية الاختيار بين الطرق المحاسبية البديلة والمتاحة خلال التطبيق والممارسة العملية من ناحية ، والتنبؤ بآثارها من ناحية أخرى .

ويذهب البعض [٢٧] فى رفضهم للنظرية الإيجابية إلى حد المطالبة بأن يرتكز هدف الإطار النظرى للمعرفة المحاسبية على ما ينبغى أن يؤديه المحاسب ، والذى يعد مستقلاً بدرجة ما عن ما يتم أداؤه فعلاً فى الواقع ؛ وذلك انطلاقًا من أن المحاسبة – كنظام اجتماعى يتواجد بهدف إشباع الحاجات الإنسانية – ينبغى أن تكون علمًا معياريًا يسعى إلى تحقيق مستوى معطى من الرفاهة وليس علمًا إيجابيًا . ويعنى ذلك

أنه لكى تصبح الوظيفة المحاسبية أكثر فعالية فإنها يجب أن تستند إلى أساس علمى قادر على التنبؤ والرقابة ، وما دامت الفعالية تعتمد على التحديد المسبق للأهداف التى تسعى إلى تحقيق المستوى المرغوب فيه من الرفاهة ، فإن الأساس الذى تستند إليه المحاسبة ينبغى أن يكون ذا مضمون معيارى .

ويمكن الرد على ذلك الرأى من خلال توضيح أن المحاسبة ، وإن كانت تتواجد بهدف تحقيق الرفاهة ، فإن ذلك ليس بمفرده شرطًا كافيًا لتحديد بناء نظرى على أساس علمى للمعرفة المحاسبية ، حيث إن جميع المهن والتقنيات القائمة فى مجتمع ما ، والتى تستخدم المعرفة التجريبية ، يفترض أن تتواجد لإشباع حاجات الأفراد (٢٨) . وأن بعضًا من هذه المهن قد استمر باقيًا دون أن يصبح علمًا مستقلاً بذاته لعدم وجود مضمون تطبيقى له يستجيب للتغيرات المستقبلية ، وكذلك عدم الالتزام بالمنهجية العلمية للتحليل الاستقرائى الشامل والبحث التجريبى .

وإضافة ذلك فقد أكد العديد من الباحثين (٢٩) على تعذر تحديد قاعدة للخيار الجماعى تستجيب لتفضيلات كل الأفراد المتأثرين بقرار السياسة المحاسبية المعينة ، بما يعنى أن تضمين وظيفة الرفاهة داخل الإطار النظرى للمعرفة المحاسبية لا يؤدى إلى تحقيق الاتساق المنطقى بين عناصره ، ولا يوفر النتائج أو المؤشرات العملية اللازمة لحل المشاكل المتعلقة باختيار السياسة المحاسبية على مستوى التطبيق العملى . ولا يعنى ذلك عدم الاهتمام بالوظيفة الرقابية للمحاسبة ، فما دامت المحاسبة كأسلوب فنى – من وجهة نظر وظائفها – تؤدى وظيفة المنظم الذى يسعى إلى تعظيم منافع أصحاب المصالح فى الوحدة الاقتصادية ، فإنها تؤدى وظيفة رقابية بطريقة آلية ، وإن كان هدفها يتمثل فى تحقيق مستوى الرفاهة الذى يشتق من الاحتياجات الفعلية وليس من الاحتياجات المفترضة التى لا تعكس التفضيلات الفردية الفعلية . وبذلك يمكن القول إن تضمين مطلب الرفاهة العامة داخل الإطار الفكرى للنظرية المحاسبية لتحديد ما ينبغى توافره من خصائص فى المعلومات المحاسبية النافعة ، لا يفى بمتطلبات الأساس العلمى اللازم لتنظير المعرفة المحاسبية .

ولقد حاول البعض (٣٠) التغلب على عدم إمكانية التعبير عن هدف المحاسبة فى صورة مستوى مرغوب فيه من الرفاهة عن طريق التعبير عن هدفها طبقًا لمدى النجاح الذى يحققه النظام المحاسبى فى استمرار وبقاء الوحدة الاقتصادية ، حيث

يفترض أن استمرار بقاء الوحدة الاقتصادية يعد بمنزلة معيار للحكم على فعالية نظامها المحاسبى . وذلك باعتبار أن الوحدة الاقتصادية تنطوى على مجموعة من العلاقات المتقابلة التى تنتظم طبقًا لقاعدة السلوك بين الدافع/ الأثر ، حيث يتمثل مصدر دوافعها فى مجموعة الإسهامات الممولة عن طريق الأطراف المتحالفة من أصحاب المصالح ، والتى تحفز إدارة الوحدة باستمرار حتى لا تضر بمصلحة الوحدة ذاتها . كما ترغب إدارة الوحدة الاقتصادية بدورها فى تحقيق مساهمات مالية وغير مالية لتلك الإسهامات خلال أداء وظائفها ، خاصة وظيفة التمويل . ويعتمد نجاح الوحدة فى البقاء والاستمرار على معيار موضوعى يتمثل فى مدى تقديمها لإسهامات اجتماعية لأطرافها المتحالفة وكذلك للمجتمع ككل . وما دامت هذه الإسهامات تنعكس على المجتمع ، فإنه لا توجد حاجة إلى اختيار معيار للرفاهة الاجتماعية . حيث يتوافر للمجتمع معيار خاص به يعكس مدى تأثير تلك الإسهامات على الرفاهة العامة .

ويرى البعض [٣١] أنه لا يمكن التسليم بصحة النظرية التى تقوم على تحليل الدافع/ الأثر بصورة مطلقة لوجود عدد من القيود والمحددات التى تحول دون صلاحيتها ، والتى من أهمها أن التوزيعات البديلة المنتجة خلال نموذجها طبقًا لعلاقة الدافع بالأثر ، والتى تُكون دوال الرفاهة المختلفة ، ما هى إلا مجرد توزيعات ذاتية ناتجة عن ملاحظات الإدارة . فضلاً عن أن الأطراف المتحالفة للوحدة الاقتصادية قد لا تعكس المجتمع إلى حد كبير لوجود أطراف أخرى تؤثر وتتأثر بأنشطة الوحدة الاقتصادية – كالتلوث البيئى مثلاً – التى لا يمكن تضمنيها تحليل الدافع/ الأثر . هذا إضافة إلى أن هذه النظرية لا تأخذ فى اعتبارها التفاعلات الاجتماعية والسياسية التى تؤثر على قوى السوق بحيث لا يكون من الملائم معها افتراض توزيع معطى للثروة فى شكل التسهيلات الإنتاجية المتاحة للوحدة ، والتى تعمل من أجل تعظيم منفعتها [٣٢] .

وبذلك يمكن القول إنه إذا كان يمكن للوحدة الاقتصادية البقاء والاستمرار من خلال توظيف أى عدد من الإستراتيجيات البديلة المتاحة والتى يكون لكل منها توزيع احتمالى مختلف للدافع والأثر ، فإنه من غير المنطقى اعتبار أن نجاح الوحدة فى الاستمرار والبقاء بمنزلة معيار للحكم على فعالية النظام المحاسبى ما دام ذلك النجاح مرتبطًا بالوصول إلى الإستراتيجية المخططة التى اختارتها الوحدة مسبقًا والتى تعكس دالة

رفاهة تختلف عن دوال رفاهة الإستراتيجيات الأخرى . فضلاً عن أن نظريات التنظيم الحديثة تقضى بأن التوزيعات البديلة للدوافع تخضع للمساومة بين الأطراف المتحالفة داخل الوحدة الاقتصادية (٣٣) ، ومن ثم فإنها تصبح نتاجًا للعملية السياسية ، مما يؤدى إلى عدم مناسبة التعبير عن هدف المحاسبة طبقًا لنجاح الوحدة الاقتصادية فى البقاء والاستمرار . حيث يترتب على ذلك أن يتم التعبير عن هدفها فى صورة توزيع معطى للمكافآت قد تم التفاوض عليه من جانب الأطراف المتحالفة لتلك الوحدة .

ويوضح التحليل السابق أن التساؤل الذى يدور حول المدخل الذى يستخدم لتنظير المعرفة المحاسبية ينبغى أن يرتبط بتحديد ما إذا كانت وظيفة العلم الأساسية هى التنبؤ أم الوصف المسبق . ومع التسليم بوجوب أن تكون أهداف المحاسبة واضحة ودقيقة بصدد اتخاذ قرارات السياسة المحاسبية ، فإن ذلك لا يعنى التعبير عن هذه الأهداف فى صورة مستوى مرغوب من الرفاهة الاجتماعية ما دام العلم يتسم بالتنبؤ ، وليس بالوصف المسبق والتوجيه إلى الأفضل (٣٤) . ويعنى ذلك أن وظيفة علم المحاسبة ليست هى الوصف المسبق للوسائل التى يجب استخدامها لتحقيق الهدف منه والتى تتطلب حساب عائد الرفاهة . حيث يرى «بروبر – Popper » أن وظيفة المحاسب تنصرف إلى تعيين حقائق قائمة فعلاً (السياسات البديلة المتاحة) والتنبؤ بآثارها الاقتصادية والاجتماعية (٣٥) . وطبقًا لذلك فإنه يمكن تنظير المعرفة المحاسبية طبقًا للمدخل الإيجابى الذى يعتمد على مجموعة واضحة ودقيقة من الافتراضات الواقعية بصدد تحديد البدائل المتاحة والتنبؤ بآثارها بدون إضفاء صفة آمرة غير قابلة للتغيير ؛ وذلك نظراً لأن تحديد البدائل يوفر فقط الأساس للقرارات المتعلقة بالسياسة المحاسبية المختارة ، بما يؤكد على ملاءمة الوظيفة المحاسبية التى تختص – طبقًا للمدخل الإيجابى – بتحديد بدائل السياسات والطرق المحاسبية التى يقوم عليها النظام المحاسبى والتنبؤ بنتائجها .

معايير التحقق العلمى من نظرية المحاسبة الإيجابية :

يتطلب التحقق العلمى من الإطار الفكرى لنظرية المحاسبة الإيجابية الاستعانة ببعض المعايير التى خضعت لبحث عميق فى فلسفة العلوم والتى يتم على أساسها قبول أو رفض النظرية (٣٦) ؛ وذلك بغرض معرفة وتحديد مدى استيفائها لخصائص

وسمات النظرية العلمية التى تضمن قابليتها للتطبيق العملى بصورة عامة وبشكل يحول دون التعارض مع الظواهر المحاسبية القائمة فى الواقع . ومن أهم هذه المعايير : معيار المقدرة التنبؤية ، معيار القابلية للاختبار التجريبى ، معيار القابلية للتكذيب ، معيار القابلية لاتخاذ أحكام قيمية . و تتم مناقشة هذه المعايير بشىء من التفصيل على نحو ما سيرد فى الفرعيات التالية (٣٧) .

- معيار المقدرة التنبؤية :

تتمثل الخاصية الأساسية للنظرية العلمية فى قدرتها على تحقيق الصدق المنطقى والواقعى فى التنبؤ بالظواهر العملية ، بما يعنى وجوب أن يكون للنظرية الإيجابية أساس علمى قادر على توفير افتراضات تنبؤية قابلة للاختبار التجريبى ، وهو ما يسمح بإمكانية اشتقاق استدلالات أخرى تالية من المقدمات الأولية يمكن التحقق منها بالرجوع إلى الواقع العملى (٣٨) . وإذا كانت النظرية تتسم بخاصية التنبو بما يؤدى إلى تخفيض درجة عدم التأكد المصاحبة للمستقبل ، بينما يتسم الأسلوب الفنى بالوصف والإرشاد أساساً ، فإنه يمكن استخدام المقدرة التنبؤية كمعيار لتقييم ما إذا كانت النظرية الإيجابية تعد نظرية علمية أو أسلوباً فنيًا يساهم فى زيادة فعالية الوظيفة المحاسبية .

وتستند الدراسات (٣٩) التى تؤيد استخدام معيار المقدرة التنبؤية كوسيلة لتقييم المقاييس المحاسبية البديلة إلى أن مضمون النظرية الإيجابية يدور حول التنبؤ بالطرق والسياسات المحاسبية ونتائجها ، وأن للمقاييس المحاسبية خصائص وسمات الافتراضات المتنافسة . وعلى ذلك فإنه يمكن تقييمها فى ضوء مقدرتها على التنبؤ بالأحداث الهامة بالنسبة لمتخذى القرارات ، بحيث يعد المقياس الذى ينطوى على مقدرة تنبؤيه أعلى - بالنظر إلى ظاهرة معينة - هو المقايس الأفضل للأغراض المحددة . ويعد ذلك التقييم بمنزلة اختبار مباشر لفائدة المعلومات المحاسبية التى تهدف إلى الشرح والتنبؤ باستجابات مستخدميها بالنسبة للبدائل المحاسبية المتاحة .

ويرى البعض (٤٠) عدم صلاحية معيار المقدرة التنبؤية لتقييم المقاييس المحاسبية البديلة من منطلق أن مفهوم المقدرة التنبؤية يكون قابلاً فقط للتطبيق على الأشخاص والافتراض العلمى والنموذج التنبؤى ، ومن ثم فإنه غير قابل للاستخدام لتقييم

السياسات المحاسبية التى لا تعد من قبيل الأشخاص أو الافتراض العلمى أو النموذج التنبؤى . فالأرقام المحاسبية بذاتها لا يمكنها أن تتنبأ بأية ظواهر أو أحداث ، فضلاً عن أن الطرق والسياسات المحاسبية محددة لتعبر بوضوح عن طبيعتها لقياس الأحداث الماضية والحاضرة فقط ، ولذا يكون من الخطأ تقييم المقدرة التنبؤية لها . ولقد أشار أحد الباحثين [٤١] إلى أن الطرق المحاسبية تهدف بطبيعتها الى القياس الفعلى – وليس إلى الشرح والتفسير – لسلوك ظاهرة معينة فى الواقع العملى ، ولذلك فإن محاولة اختبار مقدرة المقاييس المحاسبية سواء الحاضرة أو الماضية على التنبؤ بالقياس والتقييم المستقبلى تكون بمنزلة الدخول فى حلقة مفرغة من الاستنتاجات التى تعتمد على مقدمات لا تقود إلى نتائج ذات دلالة معينة . وحتى إذا تم التسليم بأن هناك افتراضات استكشافية أو تنبؤية تستخدم الأرقام المحاسبية ، فإنها تقع خارج نطاق النظام المحاسبى ؛ لأنها تمثل المقدمات الأولية التى تقوم عليها النماذج التنبؤية فقط . وذلك ما يؤكد عدم مقابلة نظرية المحاسبة الإيجابية لمعيار المقدرة التنبؤية .

ووفقا لما خلصت إليه الدراسات السالفة الذكر ، فإنه يتضح عدم إمكانية تنظير المعرفة المحاسبية طبقًا للمدخل الإيجابى . إلا أنه يمكن افتراض عدم صحة تلك الآراء استنادًا إلى الأسباب التالية :

– **السبب الأول :** أنه مع التسليم بأن البحث والتحليل العلمى لمعيار المقدرة التنبؤية لا يعد من قبيل الاختبارات التجريبية لمقدرة الطرق المحاسبية على التنبؤ بمستقبل ظاهرة أو حدث معين– لأنه يمثل التطبيق العملى لمنهجية البحث العلمى بالنسبة للنماذج التنبؤية – فإن هذا لا يعنى أن معيار المقدرة التنبؤية لا يصلح للتطبيق على النظام المحاسبى بحجة أن الطرق المحاسبية تتعلق بالقياس ، حيث يؤدى ذلك إلى إغفال وظيفة الاتصال المعرفى لعلم المحاسبة [٤٢] . فالقياس يتم بهدف أن تكون نتائجه نافعة لمستخدمى المعلومات المحاسبية ، ومن ثم فإن الاستعانة بمفهوم المقدرة التنبؤية يفيد كمعيار لاختبار فائدة المعلومات المحاسبية لمستخدميها ، وذلك على الرغم من أن المستخدم قد لا يكون هو المقصود فى البحث الخاص بالمقدرة التنبؤية الذى ينصبّ أساسًا على دراسة النماذج التنبؤية . ويشير ذلك إلى طبيعة المحاسبة كعلم اجتماعى تطبيقى يتطلب الاستعانة بالمفاهيم الأولية وطرق البحث المتاحة فى العلوم السلوكية كمعيار ملازم للمقدرة التنبؤية لتقييم مدى ملاءمة الطرق المحاسبية ، وتحديد

ما إذا كانت مفاهيم القياس المحاسبية تعبر وتتوافق مع السلوك الفعلى لمستخدمى المعلومات المحاسبية (٤٣) . ويمكن أن يتم ذلك من خلال بعدين : أولهما يتعلق بالتعرف على الفئات المستخدمة للقوائم المالية وتحديد احتياجاتهم ، بينما يختص البعد الثانى باقتراح مجال يُمكّن من تطوير الممارسة المحاسبية من خلال إعداد القوائم المالية على أساس افتراضات إيجابية تسمح باشتقاق مقدمات تجريبية تتنبأ بمدى فائدة ونفعية المعلومات المحاسبية ، وذلك بما يتناسب مع الإطار العلمى لنظرية المحاسبة الإيجابية .

– **السبب الثانى** : ويتعلق بمقولة خروج الافتراضات التنبؤية عن نطاق النظام المحاسبى ، حيث تغفل هذه المقولة الهدف من إنتاج المعلومات المحاسبية وهو المساهمة فى تسهيل عملية اتخاذ قرارات تخصيص واستغلال الموارد (٤٤) . وبذلك يكون للمعلومات المحاسبية نتائج اقتصادية واجتماعية . وتوضح إحدى الدراسات (٤٥) أنه إذا كان اتخاذ قرار اختيار طريقة محاسبية معينة يتطلب التنبؤ بالآثار الناجمة عن الطرق المحاسبية البديلة المتاحة ، فإنه من خلال الإطار العام للبحث الإيجابى الذى يستهدف إثبات تأثير التغيرات فى الطرق المحاسبية على أسعار الأسهم ، تكون الطريقة المحاسبية بمنزلة موضوع الافتراض العلمى ، وذلك باعتبارها تمثل المتغير المستقل الذى يترتب على تغيره حدوث تغيرات مصاحبة فى المتغيرات التابعة التى خضعت للملاحظة . وإلى جانب ذلك ، فإن الدراسات الإيجابية التى هدفت إلى التنبؤ بالنتائج الاجتماعية والاقتصادية للمعايير المحاسبية قد افترضت ضمنيًا أن اختيار الإدارة لمعيار معين يتحدد طبقًا لنفعية وفائدة الطرق المحاسبية التى يسمح باستخدامها . ويؤكد ذلك على ملاءمة استخدام معيار المقدرة التنبؤية كأساس لتقييم الطرق المحاسبية فى البحث الإيجابى الذى يهدف إلى التفسير والتنبؤ باستجابات مستخدمى المعلومات المحاسبية . سواء كان ذلك على المستوى الفردى أو على المستوى الجماعى أو على مستوى أى شكل من أشكال التنظيمات الاجتماعية القائمة بهدف إنتاج المعلومات المطلوبة والمرغوبة من قبل مستخدمى القوائم المالية .

– **السبب الثالث** : ويختص بتعريف المحاسبة طبقًا للنظرية الإيجابية باعتبارها نشاطًا خدميًا لا يرقى إلى مستوى العلم المستقل بذاته . فلقد أوضح «بيسنيل – Peasnell» (٤٦) أن المحاسبة كنشاط خدمى – طبقًا للمدخل الإيجابى – تتشابه مع المهن التطبيقية الأخرى التى قد تطورت لتصبح علومًا تطبيقية مستقلة بذاتها كالطب

مثلاً ، وإن كانت تختلف عنها فى كونها تتعلق بأداء عمل من نوع خاص . فى حين يختص العلم التطبيقى بالشرح والتنبؤ بالعالم التجريبى .

ويتطلب مناقشة هذا ما سبق التمييز [٤٧] بين الأساس العلمى للمحاسبة الإيجابية والمضمون العلمى لها . فالأول ينصرف إلى القاعدة أو البناء النظرى الذى يرتكز عليه التطبيق والممارسة ، المحاسبية ، والتى تشرح وتفسر الأسباب التى دعت إلى أن تأخذ المعرفة المحاسبية الشكل التى هى عليه فى الوقت الحاضر . ولقد أوضح «توماس – Thomas » [٤٨] أن الأساس العلمى يمكن أن يكون مجرد فكر تصورى قد لا يؤيد بالرجوع إلى مستوى التطبيق العملى . وبالنسبة للمضمون العلمى للمحاسبة الإيجابية فإنه يشير إلى أن الخصائص التى لا تؤلف جانبًا ماديًا من هيكل النظام المحاسبى تساعده على أداء وظائفه بحيث يعد هذا النظام بالمضمون العلمى أحد مظاهر المشاركة فى المجتمع الإنسانى . ومن ثم فإن دراسة المحاسبة كظاهرة اجتماعية – على غرار دراسة علوم الاجتماع والاقتصاد والأنظمة السياسية – يمكن أن تكون – كعلم إيجابى مستقل عن المحاسبة – كنشاط مهنى ، وذلك من شأنه أن يوفر مصدراً للمعلومات التجريبية للبحث العلمى يفيد فى زيادة فعالية أداء الوظيفة المحاسبية كنشاط خدمى .

– **السبب الرابع** : ويتعلق بمقولة أن تنظير المعرفة المحاسبية وفقًا للمدخل الإيجابى يعنى السعى وراء الخطر من إعادة تكرار الأخطاء التى انطوت عليها محاولة تنظيرها طبقًا لمدخل اقتصاديات الرفاهة العامة ، وذلك بالاستعانة بنموذج قرار معيارى يستند إلى افتراض إمكانية تحديد دوال نموذجية للتفضيل الجماعى يطلق عليه قاعدة الخيار الجماعى [٤٩] . ومؤدى ذلك هو أن تنظير المعرفة المحاسبية وفقًا للمدخل الإيجابى يقود إلى اتباع نفس المنهج العلمى المستخدم فى اقتصاديات الرفاهة ، بما يعنى تركيز البحث المحاسبى على الكيفية التى يتم من خلالها اتخاذ قرارات السياسة المحاسبية ، فضلاً عما يتطلبه ذلك من بناء إطار نظرى معيارى يحدد خصائص القرارات التى تفيد المعلومات المحاسبية فى اتخاذها وفقًا لتفضيلات مستخدميها . ونظراً لتعذر معرفة التفضيلات الفردية والاختيارات الاجتماعية ، فإن هذا الإطار النظرى يحتاج إلى إصدار أحكام حول ما ينبغى أن تكون عليه تلك الاختيارات ، وتلك أمور تقع خارج نطاق العلم الذى يتسم بالتنبؤ وليس بالوصف المسبق للظواهر محل البحث .

ويمكن الرد على ما سبق من خلال ما أوضحه «فريدمان – Friedman » [٥٠] حول إمكانية تقليل اختلافات الرأى بشأن السياسة الاقتصادية المثلى الناتجة عن اختلاف التنبؤات بالنتائج الاقتصادية لفعل معين ، وذلك بالاعتماد على البحث الاقتصادى الإيجابى أكثر من الاعتماد على بناء نماذج معيارية . بما يعنى عدم استقلال تلك النماذج عن البحث الإيجابى الذى يهدف إلى التنبؤ بالنتائج التتابعية لفعل معين بدلاً من الفعل البديل المتاح . ويؤكد ذلك على أنه ما دام اتخاذ قرار بالسياسة المحاسبية يتطلب التنبؤ بنتائجه ، فإن الاستعانة بالنظرية الإيجابية تصبح أمراً ملحًا للغاية ؛ لأنها تقدم الوصف والشرح للأشكال المختلفة من الأنظمة المحاسبية ، كما تتنبأ باستجابات المجموعات المختلفة من مستخدمى المعلومات المحاسبية ، حيث ينصرف الشق الأول إلى دراسة وتحليل العمليات والفعل السياسى الذى يقف خلف الاختيارات الاجتماعية ، بينما يؤكد الشق الأخير على النتائج الاقتصادية والاجتماعية للطرق المحاسبية البديلة .

- معيار القابلية للاختبار التجريبى :

يقضى معيار القابلية للاختبار التجريبى بأن النظرية تكون علمية فقط إذا كان ما تولده من افتراضات تنبؤية قابلاً للاختبار التجريبى بطريقة مستقلة على مستوى الممارسة العملية [٥١] . ويعنى ذلك أن النظرية التى لم يتم اختبار افتراضاتها عمليًا لا تؤدى وظيفتها بكفاءة وفعالية حينما تطبق لحل المشاكل المتضمنة للظواهر القائمة فى الواقع العملى ، حيث تصبح محدودة النفع والاستخدام . وبذلك يرتبط مدى نفعية النظرية العلمية بما تكون عليه من وثاقة الصلة التامة بالمواقف التى ينبغى أن تدعمها النظرية ، وكذلك بما تحتويه من مضمون تطبيقى يخدم متطلبات الممارسة الفعلية .

وتقتضى منهجية البحث العلمى بأنه حتى يكون الإطار الفكرى للنظرية قابلاً للاختبار ، فإنه يجب أن يكون متسقًا مع ظروف الممارسة العملية بصورة تمنع من حدوث التعارض والتناقض بينهما . ويتطلب ذلك مراعاة عدم تناول أبعاد مختلفة لظواهر متنوعة داخل البناء النظرى للنظرية العلمية ؛ حتى لا تقود إلى تحديد قواعد حكمية قد تتعارض مع الواقع ، بل على العكس من ذلك يجب تحديد نطاق الظاهرة محل البحث بحيث يمكن تناول خصائص موحدة لها تسمح بتحليل وتفسير مضمونها وتعميم نتائجها على الواقع باستخدام أدوات التساؤل الملائمة [٥٢] .

وباستعراض نظرية المحاسبة الإيجابية ذات المضمون التطبيقى الموجهة أساسًا نحو خدمة احتياجات مستخدمى القوائم المالية ، فإنه يلاحظ أنها تسعى إلى تنظير المعرفة المحاسبية استنادًا إلى مقومات تجريبية وعملية محددة تتلاءم مع الإطار الفكرى للنظرية العلمية من بدايته المنطقية المجردة ، لتصل به إلى نهاية ذات دلالة تطبيقية تشرح الأحداث الواقعية وتفسر أسباب اختيار طريقة محاسبية معينة ، وتتنبأ بآثار السياسات المحاسبية البديلة ، إضافة إلى تحليل الفعل السياسى الذى تستند إليه عملية الاختيار بينها ؛ وذلك بهدف تحديد ماهية المعلومات المحاسبية التى يرغب مستخدموها فى الحصول عليها طبقًا لاحتياجاتهم وتفضيلاتهم بما يعنى استيفاءها لمتطلبات ذلك المعيار .

ويرى أحد الباحثين (٥٣) أن نظرية المحاسبة الإيجابية تعانى مما يمكن أن يطلق عليه الفقر التجريبى ؛ استنادًا إلى سببين يتعلقان بعدم قابلية التجارب بطبيعتها للتعميم ، وما يقضى به الفكر المنطقى بأنه لا يوجد تقرير تجريبى أو قائمة بملاحظات مشاهدة قادرة بمفردها على تكذيب نظرية معينة ، حيث يتسم البحث التجريبى فى العلوم الاجتماعية بتفرد الأحداث ، بحيث لا توجد حالتين أو شخصين متماثلين تمامًا بما لا يسمح بإنتاج تعميمات ملائمة على الواقع الفعلى .

على أن «ويليمز وجريفن – Williams & Griffin» (٥٤) قد أشارا إلى أن مثل هذه الظروف تقود فقط إلى التحفظ بصدد اتخاذ إجراءات التحقق والمراجعة لضمان الثقة ، وأنه لا توجد حالات واقعية يطبق عليها معيار مختلف للحقيقة . فضلاً عن أنه من الأفضل – طبقًا للمدخل النفعى – ربط الافتراضات النظرية بأهداف عملية قابلة للإثبات والتحقق ، وذلك بالمقارنة بعدم وجود شىء على الإطلاق يهتدى به البحث المحاسبى . أما بالنسبة لاعتبار أنه لا توجد تجربة يمكنها تكذيب نظرية ما ، فإن ذلك لا يعنى رفض البحث التجريبى فى كثير من المجالات والظروف ، بل على العكس من ذلك فإن تحليل المنهجية العلمية لبرامج البحث العلمى تكشف عن الأهمية الكبرى لدور البحث التجريبى . حيث ترتكن تلك المنهجية إلى أن قبول أى نظرية جديدة يتم إذا كانت تلك النظرية تؤدى إلى اكتشاف بعض الحقائق الجديدة غير المتوقعة بمضمون تجريبى (٥٥) ، حيث يعنى ذلك زيادة المضمون التجريبى لتلك النظرية الجديدة بالمقارنة بالنظرية القائمة . وأن جانبًا من هذه الزيادة يكون قابلاً للتحقق والإثبات بطريقة عملية ،

فضلاً عن أنه لا يمكن تجاهل أهمية الحقائق الشواهدية المشتقة من خلال ملاحظة الواقع بالنسبة لقرار ما ، وذلك إذا كان تحوير مشكلة البحث فى صورة تجريبية يحرز تقدمًا ملحوظًا .

- معيار القابلية للتكذيب :

يلاحظ أن ذلك المعيار - على عكس المعيارين الأول والثانى - يعكس نقطة اختلاف رئيسية بين عدد من الباحثين . فإذا كانت وجهة النظر السائدة فى فلسفة الفكر العلمى تقضى بأن الحقيقة العلمية يمكن التحقق منها ، فإن بعض الباحثين أمثال «بروبر» يرفض وجهة النظر هذه من منطلق أن منهجية الإطار الفكرى للنظرية التى يسود فيها منهج الاستدلال الاستقرائى لا تعد بذاتها منهجًا متكاملاً بسبب استخدامها لأسلوب التجريب (٥٦) . فكيف يمكن التحقق العلمى من صحة نظرية ما إذا كانت التجربة فى أحسن الظروف مقيدة باشتراطات محددة؟ فضلاً عن احتمال تعارضها مع تجارب أخرى فى المستقبل (٥٧) . ويعنى ذلك أنه لا يمكن التحقق من أى نظرية لإثبات صحتها عن طريق الاختبار التجريبى ، ومن ثم فإن أفضل ما يمكن التحقق العلمى منه هو إثبات ما إذا كانت النظرية قابلة للتكذيب من عدمه . وبذلك يكون ذلك المعيار بمنزلة إثبات لصحة الحقيقة العلمية للنظرية محل الاختبار قبل تداولها على مستوى التطبيق العملى . ولا يعنى ذلك التنازل عن وجوب أن يكون الإطار الفكرى للحقيقة العلمية قادرًا على التنبؤ بما لا يتعارض مع الممارسة العملية - طبقًا لما يقضى به المعياران السابقان - بل على العكس من ذلك فإنه يلاحظ أنه على الرغم من احتمال وجود محاولات لتحريف النظريات ، فإن المعرفة العلمية عادة ما تقترب من الحقيقة وترفض النظريات القابلة للتحريف .

وطبقًا لمفهوم ذلك المعيار فإن تطبيقه لايعتمد على أسلوب التجريب ، ولكنه يقوم على أساس التحليل المنطقى وما يسفر عنه من نتائج نهائية مقنعة تحدد ماهية الظروف القابلة للملاحظة - إذا تم ملاحظتها فعلاً - التى تبرهن على أن النظرية قد خضعت لاختبار يثبت مدى صحتها . وذلك من خلال البدء بملاحظة مدى الاتساق والانتظام من عدمه لمجموعة من الحقائق القائمة فى الواقع العملى ، والتى تمت ملاحظتها من قبل باستخدام أسلوب التجريب لبناء الإطار الفكرى للنظرية محل الاختبار ، وذلك تمهيداً

للتمييز بينها طبقًا لما إذا كانت تعد حقائق نظرية تخيلية أو حقائق شواهدية . وعن طريق ملاحظة مدى الاتساق المنطقى بين كل من الحقائق النظرية والشواهدية يمكن التحقق العلمى من صحة النظرية ، حيث تكون كاذبة إذا كان هناك تناقض أو تعارض بين كل من الحقائق التخيلية والحقائق الشواهدية ، والعكس صحيح .

على أن تطبيق ذلك المعيار على هذا النحو يثير عدداً من المشاكل الأساسية ، من أهمها أنه يفترض مقدمًا أن البناء النظرى لأى نظرية يستند إلى منهجية تجمع بين منهج الاستدلال الاستنباطي والاستدلال الاستقرائى حتى يمكن أن تتضمن حقائق تخيلية وشواهدية معًا (٥٨) . ثم تظهر مشكلة كيفية الفصل بين كل من الحقائق التخيلية والحقائق الشواهدية ، خاصة فى ظل عدم إمكانية تخصيص كافة الحقائق الشواهدية التى يعتمد عليها البحث التجريبى بصفة أساسية . فضلاً عن أن ذلك التخصيص يتطلب الاستعانة بإحدى النظريات السلوكية المتعلقة بالإدراك التى ترتكز عادة على وجهات نظر ذاتية لا يمكنها إثبات صحة حقيقة علمية من عدمها بطريقة قاطعة .

ولقد حاول «بروبر» (٥٩) تجنب هذه المشاكل عن طريق الاستعانة بمنهجية نموذج القرار عند التحقق العلمى من صحة النظرية محل الاختبار ، حيث يعد نموذج القرار بمنزلة تدعيم للنظرية لأنه يتضمن تعيين خصائص القرارات تمهيداً لتحديد خصائص المعلومات اللازمة كمدخلات له . ويعنى ذلك أن نموذج القرار يعتبر المصدر الأساسى للمعلومات التى يتم قبولها كمعطيات ثابتة غير قابلة للمناقشة ، باعتبارها الوسيلة أو الأداة التى بواسطتها يتم اختبار صحة الحقيقة العلمية للنظرية محل الدراسة قبل تداولها على مستوى التطبيق والممارسة العملية .

وتظهر مشكلة أخرى تتعلق بعدد الملاحظات الواجب إجراؤها لإثبات دقة وصلاحية الملاحظة باعتبارها الخطوة الأولى فى اختبار مدى قابلية النظرية للتكذيب . وحيث إنه لا يوجد دليل مادى يمكنه تحديد عدد الملاحظات التى تكفى لتأييد دقة وسلامة الملاحظات المشاهدة بطريقة قاطعة ، فقد لجأ «بروبر» فى نفس هذه الدراسة إلى تعديل منهجية نموذج القرار من خلال اشتراط وجوب أن تكون ملاحظة الحقائق القائمة فى الواقع هى نتاج لانتظام واتساق ظواهر أو أحداث شواهدية سابقة .

وهناك بعض المحددات الأخرى المتضمنة تطبيق ذلك المعيار ، والمتعلقة بطبيعة

النظريات الاحتمالية التى لا تكون قابلة للتكذيب أو المصادقة بطريقة قاطعة [٦٠] ، حيث تتصف المعلومات حول المستقبل بكونها حكمية وغير كاملة بما يتعذر معه الاستعانة بمنهجية نموذج قرار يحدد قواعد متفقًا عليها يتم على أساسها ملاحظة الحقائق الفعلية تمهيداً للتمييز بين الحقائق الشواهدية والحقائق التخيلية بما يفيد فى التحقق العلمى من صحة النظريات الاحتمالية .

ولقد عارض «كوهن – Kuhn» [٦١] الفسلفة العلمية التى يستند إليها معيار القابلية للتكذيب على أساس أن النظريات العلمية فى العلوم الطبيعية غير قابلة للتكذيب ، بل على العكس من ذلك فتلك النظريات تتسم بالإحكام والدقة والصدق ، وذلك بما يسمح باستخدام معيار آخر يتمثل فى النظرية المسيطرة ، ويتضمن سيادة خصائص نظرية واحدة فى كل مجال علمى خلال الفترات العادية ، وإن كانت تصبح غير مسيطرة خلال فترات التغيرات غير المتوقعة . ولا يعنى ذلك إمكانية تكذيب النظرية نظراً لأن مثل هذه التغيرات الفجائية تعد بمنزلة ظواهر اجتماعية استثنائية عارضة لا تسمح بتحديد إطار فكرى متسق للنظريات التى تساهم فى تطور العلم . وبناء على ذلك فإن التحقق من صحة الحقائق العلمية التى تنطوى عليها نظرية المحاسبة الإيجابية يشترط أن تكون هى النظرية الوحيدة التى تلاقى إجماعًا نظريًا ، بحيث تسود خصائصها وتصبح هى النظرية المهيمنة على تنظير المعرفة المحاسبية فى مجالاتها المختلفة .

ولقد حاولت جمعية المحاسبة الأمريكية – فى دراستها حول النظرية المحاسبية – تطبيق الفسلفة العلمية التى نادى بها «كوهن» ، وذلك بالقيام بتجميع نظريات المحاسبة المختلفة فى نموذج واحد مسيطر بخصائصه الأساسية فى كل مجالات المحاسبة طبقًا لمدخل نفعية القرار [٦٢] ، ولكن تلك المحاولة قد أثارت انتقادات واسعة على اعتبار أن فكرة النظرية أو النموذج الواحد الذى يلاقى إجماعًا نظريًا عامًا تسود خصائصه المجال العلمى المعين ، قد تناسب العلوم الطبيعية ، ولكن تطبيقها فى مجالات العلوم الاجتماعية يصبح أمرًا مشكوكًا فيه للغاية .

ويوضح «توماس» [٦٣] أن السمة الغالبة فى العلوم الطبيعية هى القبول العام ، وأن تتبع تاريخ التطور العلمى يكشف عن وجود أكثر من نظرية واحدة تلاقى القبول العام فى كل مجال من مجالات المعرفة ، وذلك طبقًا للتكاليف والمنافع المتولدة من إنتاج واستخدام المعلومات التى يتيحها الإطار النظرى المعين . وعلى ذلك فإن محاولة جمعية

المحاسبة الأمريكية صياغة نموذج بمضمون نفعى واحد يتضمن جميع نظريات المحاسبة - استناداً إلى الدور الذى يؤديه مستخدمو المعلومات فى إنتاجها - تعتبر محاولة حكمية لإيجاد مفاهيم عامة تقابل احتياجات مفترضة يصعب التحقق منها تجريبياً لعدم استنادها إلى أساس علمى مقبول . ولقد أكد «لوجلين - Laughlin» (٦٤) وجهة النظر هذه حيث أشار إلى أن تعريف جمعية المحاسبة الأمريكية لمفهوم النظرية كان مبسطاً للغاية لدرجة لم تسمح بالتعبير عن مجمل خصائصها بدقة ، وأنه يمكن أن يكون البحث المحاسبى علمياً بدون أن يرتكن إلى نظرية واحدة تسيطر خصائصها على مجالات المحاسبة المتنوعة .

كما انتقد «لاكاتوس - Lakatos» (٦٥) معيار القابلية للتكذيب كأساس للتحقق العلمى من صحة نظرية ما ، باعتبار أنه لا يستقيم مع التطور التاريخى للمحاسبة . حيث تتضمن منهجية التحقق العلمى لاختبار مدى قابلية نظرية ما للتكذيب حدوث مباراة بين طرفين متنافستين يعكسان جانبى النظرية والتجربة ، بينما يشير تطور العلم على المستوى العملى إلى أن تلك المباراة تكون بين ثلاثة أطراف تمثل النظرية والتجربة والنظرية البديلة المتاحة . ويعنى ذلك أنه طبقاً للممارسة العلمية الواقعية فإنه لا يتم رفض نظرية ما على أساس توافر الدليل المعارض لها أو المتناقض معها إلا إذا كانت هناك نظرية أخرى بديلة متاحة تحل محلها . بالإضافة إلى أن العائد الرئيسى فى مثل هذه المباراة - طبقاً لمنهجية «بروبر» - يتمثل فى التكذيب الحاسم للنظرية محل التحقق العلمى ، بينما يظهر تطور الممارسة العلمية أن غالبية نتائج الاختبارات الهامة تميل إلى المصادقة والتأييد من أول وهلة أكثر من كونها وسيلة للتكذيب (٦٦) . وبذلك يمكن القول إنه ليست هناك ضرورة علمية لاختبار مدى قابلية نظرية المحاسبة الإيجابية للتكذيب باعتبار أن ذلك المعيار لا يتوافق مع تطور تاريخ العلم على المستوى الواقعى ، إضافة إلى عدم صلاحيته للتحقق من سلامة البناء النظرى لتلك النظرية على مستوى الفكر السائد فى فلسفة العلوم .

- معيار القابلية لاتخاذ أحكام قيمية :

يشير هذا المعيار إلى أن منطقية العلم فى قبول أو رفض النظرية تقتضى أن تتضمن النظرية العلمية أحكاماً قيمية لما يجب أن تكون عليه الأحداث والظواهر

المحددة لطبيعة وموضوع النظرية الخاضعة للتحقق العلمى ، وذلك بما يسمح باستنباط الأهداف والوظائف التى تميزها عن غيرها من النظريات [٦٧] . ويعنى هذا وجوب أن تكون النظرية العلمية نظرية معيارية حتى يمكن تقييمها والتحقق العلمى منها فى ضوء بعض الأهداف والمعايير النظرية كالرفاهة الاجتماعية .

وتستند وجهة النظر هذه إلى أن العلم ليس مجرد قيمة مطلقة ما دامت عملية الاختيار بين المشاكل البديلة كموضوع للبحث العلمى تتطلب اتخاذ حكم قيمى من جانب القائم بالبحث [٦٨] . وبذلك تكون مشكلة الاختيار هى مشكلة تحديد قيمة من وجهة نظر الباحث العلمى بما يتطلب ضرورة ارتباط النظرية العلمية فى العلوم الاجتماعية بهدف معيارى يمكن من خلاله تقييمها والتحقق منها . وبناء على ذلك فإن نظرية المحاسبة الإيجابية التى تتأثر بالقيم المشتقة من متطلبات التطبيق والممارسة العملية لا تقرر أحكاماً قيمية لما يجب أن تكون عليه المعرفة المحاسبية ، ومن ثم فإنها لا تفى بمتطلبات ذلك المعيار .

ويمكن تفنيد وجهة النظر هذه لإثبات عدم صحتها من خلال بيان خطأ افتراض أن العلماء يتخذون أحكاماً قيمية عند الاختيار ما بين مشاكل البحث البديلة [٦٩] ؛ لأن تلك الأحكام لا تظهر كمتضمنات فى الإجراءات المكونة للطريقة العلمية ، وإنما تتخذ فى مرحلة قبلية سابقة عليها . فضلاً عن خطأ افتراض وجوب ارتباط النظرية العلمية بمعيار يمكّن من تقييمها والتحقق منها كالرفاهة الاجتماعية ؛ نظراً لأن ذلك التقييم يكون فى مرحلة بعدية لاحقة على الطريقة العلمية التى تختص فقط بإجراءات تناول ومعالجة المشكلة موضوع البحث . وبذلك فإنه لا يمكن الاستناد إلى هذه المبررات لإثبات أن طبيعة النظرية العلمية تميل إلى أن تكون عيارية ما دامت هذه الأسباب تتعلق بمرحلة فيما قبل أو مرحلة فيما بعد الطريقة العلمية على التوالى ، كما أنها لا تؤلف جزءاً من الإجراءات المحددة لإطار وهيكل الطريقة العلمية . ويمكن التفرقة فى هذا الشأن بين أربعة أنواع من الأحكام القيمية ، وذلك على النحو التالى [٧٠] :

أ - أحكام قيمية ضمنية : وهى التى تتدفق عندما يقوم الباحث العلمى بإبداء وجهة نظره حول العالم الواقعى (الواقعية الذاتية) ، وتتأثر بالهدف الشخصى الذى يحفز الباحث للاهتمام بتحقيقه . ويؤثر ذلك النوع من الأحكام على اختيار الباحث لموضوع البحث وتحديد إطاره النظرى والمتغيرات الملائمة له . ولا يعد ذلك النوع من الأحكام القيمة جزءاً من الإجراءات المكونة للطريقة العلمية .

ب - أحكام قيمية ترتبط بصلاحية منهجية البحث : وتختص بتقرير صلاحية منهج البحث ، وتحديد ما إذا كانت افتراضات البحث يتم قبولها أو رفضها فى ضوء نتائج اختبارها . وحيث إنه لا يوجد علم بدون التزامات منهجية ، فإن تلك الأحكام تتعلق بالمحاور الأساسية للطريقة العلمية .

جـ - أحكام قيمية علمية : وتعكس التزام الباحث بشرح تطبيقات بحثه للمستفيدين منه من خلال إثبات وتأييد صحة أهداف البحث . ويسمح هذا النوع من الأحكام بالتعرف على الفعل والكيفية التى يمكن من خلالها أن يفيد هذا الفعل ويطور من فعالية عملية اتخاذ القرارات ، وعادة ما يكون بمنزلة الأساس الذى ترتكن إليه عملية الاختيار بين البدائل المتاحة لمتخذى القرارات .

د - أحكام قيمية معيارية / سياسية : وتتسم بكونها أحكام معيارية تذهب فيما وراء بدائل السياسة المتاحة للبحث ، وعادة ما تتعلق هذه الأحكام باختيارات الرفاهة الاجتماعية التى لا تستخدم كمعيار لتأكيد نتائج البحث ؛ لأن الوصف المسبق للرفاهة لا يترك مجالاً للبحث عن طريقة للاختيار بين البدائل المتاحة للسياسة المعينة .

وطبقًا لمضمون الأنواع المختلفة من الأحكام القيمية المرتبطة بالبحث العلمى ، يتضح أن كلاً من الأحكام القيمية الضمنية والأحكام القيمية المعيارية / السياسية لا تعد جزءًا من الطريقة العلمية . وتبقى كل من الأحكام القيمية العلمية والأحكام القيمية المرتبطة بصلاحية منهجية البحث ، لتثير تساؤلاً حول ما إذا كانت إجراءات الطريقة العلمية تستلزم بالضرورة اتخاذ أحكام قيمية بما يسمح باستخدامها كمعيار للتحقق العلمى من صحة الإطار الفكرى لنظرية المحاسبة الإيجابية ؟ وتتطلب الإجابة عن هذا التساؤل تحديد العلاقة بين الافتراضات العلمية والأهداف العملية (٧١) ، حيث توضح إحدى الدراسات (٧٢) أنه لا يوجد افتراض علمى يمكن التحقق منه بطريقة قاطعة تماماً ، ومن ثم فإن قبول أو رفض الباحث العلمى لافتراض معين يتطلب منه اتخاذ قرار حول ما إذا كان الدليل المتاح يكفى بدرجة منطقية لقبوله ، أو يوجد احتمال كبير للغاية يحذر من قبوله . ويعنى ذلك أن قبول أو رفض الافتراضات التى يقوم عليها البحث لا تتطلب اتخاذ حكم قيمى فى ضوء علاقته بالأهداف العملية ، وإنما تعتمد على درجة التأكد التى يحتاج إليها الباحث لقبول الافتراض المعين كحقيقة علمية ، وذلك بطريقة

منطقية تتماشى مع درجة خطورة الخطأ الناتجة عن اتخاذ مثل هذا القرار ، ومن ثم فإن قبول أو رفض الافتراض العلمى يعتمد على تحديد تأثيراته على تعظيم المنافع المتوقعة التى تعود على المجتمع من خلال كل القرارات التى تتخذ على أساس ذلك الافتراض .

ويمكن القول إن عدم وجود علاقة بين الافتراضات العلمية للبحث وأهدافه العملية يؤدى إلى اعتماد غالبية البحوث المحاسبية المعيارية على افتراضات حكمية يصعب تحقيقها تجريبيًا ، وحتى عندما تكون هناك أهداف عملية للبحث فإن التعامل مع الافتراض المعين فى ضوء علاقته بهدف محدد تختلف عن قبول ذلك الافتراض كحقيقة علمية . وحيث إنه يوجد احتمال لعدم إمكانية قبول أو رفض الافتراض بطريقة تؤدى إلى تعظيم الرفاهة الاجتماعية ، فإنه يقع على الباحث تحديد درجة التأكد اللازم توافرها فى الدليل المتاح للتحقق من صحة الافتراض المعين ، وذلك تمهيداً لربطها مع تقديرات الباحث الذاتية حول أهمية الخطأ لتقرير قبول ذلك الافتراض من عدمه . وعلى الرغم من أن الطريقة العلمية – فى العلوم الاجتماعية بصفة عامة – قد تتطلب تقييد الباحث بالاحتمالات الإحصائية لاختبار الافتراضات العلمية للبحث ، فإن ذلك قد يكون أمراً غير ضرورى فى كثير من الأحوال ما دام لم يتم اختبار فروض البحث فى ضوء الأهداف القابلة للتطبيق العملى فى المجالات الأساسية المختلفة (٧٣) .

ومؤدى هذا وجوب اتخاذ الباحثين لأحكام قيمية تتضمن قبول أو رفض افتراضات البحث فى ضوء علاقتها بالأهداف التطبيقية التى تخدم الاحتياجات الفعلية ، وذلك بما يعنى أن الطريقة العلمية تنطوى على أحكام قيمية فى البحث المحاسبى الإيجابى الذى يسعى إلى تطوير المعرفة المحاسبية بما يتلاءم مع متطلبات التطبيق والممارسة العملية . ولا يمنع ذلك من إمكانية وجود قيمة حيادية لنظرية المحاسبة الإيجابية (٧٤) ، ويشترط فقط تحديد الحد الأدنى لاحتمال قبول أو رفض افتراضات البحث الإيجابى طبقًا لقانون الاستدلال العلمى الذى لا يسمح بوجود اختلافات مؤثرة بين مختلف الباحثين بالنسبة لنفس المجموعة من الافتراضات المتاحة محل البحث . ويتطلب ذلك أن يتوافر فى الاحتمالات الدنيا لقبول أو رفض الافتراضات العلمية نفس الخصائص والمواصفات التى تنطوى عليها الافتراضات العلمية محل الاختبار ، وذلك من خلال تحديدها بالعوامل القابلة للتعريف طبقًا لقواعد قانون الاستقراء . وحتى إذا كانت الاحتمالات

الدنيا توظف بقيم محددة ، فإن القيمة الحيادية للفرض العلمى تظل قائمة لتؤكد أن الحكم القيمى للباحث ينصب على قانون الاستقراء ولا ينصرف لتقرير أى من الافتراضات يجب قبولها أو رفضها ، حيث يتم اتخاذ هذا الحكم القيمى فى ضوء علاقة الفرض العلمى بالأهداف العملية .

ويعنى هذا أن نظرية المحاسبة الإيجابية تفى بمتطلبات ذلك المعيار ، حيث تنطوى الإجراءات المؤلفة للطريقة العلمية من خلالها على أحكام قيمية ، وإن كانت تلك الأحكام تتسم بأنها قيم حيادية غير ذاتية يتم تحديدها بطريقة لا تسمح بوجود اختلافات فى المهام التى يؤديها مختلف الباحثين بالنسبة لنفس المجموعة من الافتراضات العلمية المتاحة .

مدخل برامج البحث العلمى لتنظيم المعرفة المحاسبية :

اقترح «لاكاتوس» (٧٥) هذا المدخل بعد انتقاده لمعيار القابلية للتكذيب المستند إلى مقولته بعدم وجود ملاحظة يمكن بمفردها تكذيب نظرية ما ، ومن ثم فلا يعد هذا المعيار بمفرده أداة كافية للتحقق العلمى من النظرية محل الاختبار ، فضلاً عن عدم إمكانية استخدامه لإعادة هيكلة تاريخ الممارسة بطريقة منطقية . ولذلك فإنه يكون من الأفضل بناء منهجية لبرامج البحث تعتمد على تحديد معايير محددة للتعديلات النظرية التى تسمح بالمصادقة على النظرية المعينة ، بحيث تتحول مشكلة التحقق العلمى من صحة النظرية محل الدراسة من مشكلة تتعلق بالكيفية التى يتم بها تقييم النظرية حتى تكون صالحة للتداول والاستخدام ، إلى مشكلة تختص بالطريقة التى يتم من خلالها تقييم واختبار النقاط الهامة للنظريات التى يمكن أن تكون علمية طبقًا لبرنامج البحث المعين . ونظراً لأن مدخل برامج البحث العلمى يعد من أحدث التطورات فى الفكر السائد فى فلسفة العلوم ، فإنه يلزم اختبار مدى إمكانية التعبير عن نظرية المحاسبة الإيجابية فى صورة برامج بحث علمى يفى بمتطلبات التحقق العلمى اللازمة للمصادقة والتأييد على صحة ما تتضمنه من حقائق علمية . وإلى ذلك ينتقل البحث إلى دراسة كل من المنهجية العلمية لمدخل برامج البحث العلمى ، وكذلك تقديم نظرية المحاسبة الإيجابية المرتكزة على هذا المدخل ، وذلك على النحو الوارد فى الفرعيتين التاليتين :

أ - مدخل المنهجية العلمية لمدخل برامج البحث العلمى :

تعتمد منهجية مدخل برامج البحث العلمى على تحديد بعض الإرشادات والقواعد المنهجية التى توجه الباحثين نحو التقييم المنطقى المتسق للمحاولات العلمية المستمرة لبناء نظريات علمية ، وذلك من منطلق أنه ما دامت لا توجد تجربة يمكنها أن تكون بذاتها إثباتًا قاطعًا ونهائيًا للحقيقة العلمية المتضمنة نظرية ما أو حتى لتكذيبها ، فإنه يمكن الجمع بين أكثر النظريات تأثيرًا وأهمية فى مرحلة تكوين المعرفة العلمية لتؤلف معًا برامج بحث يتسم بناؤها النظرى بالشمولية والاستمرارية . وبذلك يتحقق للإطار الفكرى لبرنامج البحث القبول العام فى المرحلة الأولية لإعداد البرنامج ، بما يضمن عدم تعرض القواعد النظرية المنهجية التى يستند إليها للرفض أو التعديل حينما يبدأ البرنامج فى العمل . ويعتمد الباحثون بصدد تشغيل برنامج البحث على مجموعة من التوجيهات التى تستخدم لتقييم البرنامج [٧٦] ، ويستند فى تحديد هذه التوجيهات إلى نماذج أطلق عليها "Problemshift" وظيفتها المساهمة فى تكوين التوافيق المحتملة التى يمكن من خلالها التعرف على الخصائص المحددة لمدى أهمية النظريات المؤلفة لبرنامج البحث من خلال مستويات متدرجة . ويعتمد فى بناء النظرية الجديدة على إضافة بعض التعديلات للنظرية السابقة ، وذلك لتلافى أوجه قصورها التى عادة ما تتمثل فى التناقض المنطقى بين عناصرها وبين ما هو سائد فى التطبيق العملى . ويعنى ذلك أن إحراز التقدم العلمى فى مجالات العلوم المختلفة يتم من خلال بناء نظريات متعاقبة تعتمد على سابقتها بحيث تتضمن النظرية الجديدة مضمونًا تجريبيًا أكثر تطورًا من النظريات السابقة ، وذلك بما يعكسه هذا المضمون من تنبؤات ببعض الحقائق الجديدة غير المتوقعة . فإذا لم يحقق برنامج البحث المعين إضافة - فى مضمونه التجريبى - تؤدى إلى اكتشاف فعلى لبعض الحقائق التجريبية الجديدة ، فإنه يصبح عديم الجدوى وينحل ذاتيًا .

وبهذه المنهجية يكون المدخل الذى اقترحه «لاكاتوس» قد تفوق على المنهج العلمى الذى اقترحه «بروبر» . فبدلاً من رفض النظرية بسبب كونها لم تحقق متطلبات معيار القابلية للتكذيب ، فإن منهجية بناء برامج البحث العلمى تقتضى إسقاط النظرية فقط حينما يتم بناء نظرية أكثر تقدمًا منها . وبذلك المضمون لا تكون النظرية السابقة كاذبة علميًا ، ولكنها تنحل بذاتها لتحل محلها النظرية الجديدة التى تم اشتقاقها منها .

ب - نظرية المحاسبة الإيجابية كبرنامج بحث علمى :

يمكن القول إن نظرية المحاسبة الإيجابية كما اقترحها «واتس وزيمرمان – Watts & Zimmerman» تعتمد على المنهجية العلمية للنظرية الاقتصادية الإيجابية ، ومن ثم يمكن أن تعد امتداداً لبرامج البحث الاقتصادية التى تشتق قواعدها المنهجية وافتراضاتها من واقع فروض النظرية الكلاسيكية الحديثة . فإذا كانت الافتراضات والقواعد المنهجية التى تستند إليها نظرية المحاسبة الإيجابية تماثل تلك التى تعتمد عليها برامج البحث الحديثة فى المجال الاقتصادى ، فإنه يمكن تحديد أهم الافتراضات التى تقوم عليها نظرية المحاسبة الايجابية باستخدام مدخل برنامج البحث العلمى فيما يلى [٧٧] :

١ – توافر المعلومات الصحيحة والكاملة لمتخذى القرارات حول الأوضاع والظروف الاقتصادية السائدة .

٢ – تفضيل متخذى القرارات للبدائل المتاحة التى تزودهم بالمعلومات المتعلقة باحتياجاتهم ووسائل تدبير وتنظيم تلك الاحتياجات .

٣ – طبقًا للفرض الأول والثانى فإن سلوك متخذى القرارات يخضع للمنطق المتسق الناتج عن محاولة التوفيق بين رغباتهم وأوضاعهم .

٤ – اتسام سلوك الوحدات الاقتصادية بالاتساق والانتظام .

وإذا كانت الكفاءة فى هذا السياق تعنى تحقيق أقصى درجة إشباع ممكنة لرغبات الأفراد فى ظل الكمية المحدودة من الموارد النادرة ، فإن مفهوم الكفاءة هذا لا يشير إلى معنى محدد ومؤكد . حيث تتأثر تفضيلات الأفراد بنظام السوق السائد ، وهو ما يؤدى إلى ضرورة إضافة فرضيتين إلى الافتراضات الأربعة السابقة كالتالى :

٥ – تتحدد رغبات وتفضيلات الأفراد بصورة مستقلة عن نظام السوق السائد .

٦ – تحفيز متخذى القرارات استناداً إلى مفهوم المصلحة الذاتية وليس استناداً إلى مفهوم المصلحة العامة .

وحيث يفترض ضمنيًا أن تكون نظرية المحاسبة الإيجابية بمنزلة نظرية لحقوق الملكية فى الوحدة الاقتصادية ، فإنه يمكن أيضًا إضافة الفرض التالى [٧٨] :

٧ – ينظر إلى الوحدة الاقتصادية – سواء صراحة أو ضمنيًا – على أساس أنها سلسلة متصلة ومترابطة من التعاقدات بين الأطراف من أصحاب المصالح الخاصة .

وإضافة إلى تلك الافتراضات الأساسية لبرنامج نظرية المحاسبة الإيجابية ، فإنه توجد مجموعة من الافتراضات المساعدة التى تهتم بوضع الضوابط للإجراءات المحاسبية المستخدمة لضمان تحقيق التنسيق بينها ، وحتى تعد القوائم المالية على أساس موحد يساهم فى توفير الثقة فى المعلومات المحاسبية باعتبارها المصدر الأساسى للحصول على المعلومات التى تساعد فى اتخاذ القرارات الاقتصادية . وتدور الافتراضات المساعدة لبرنامج المحاسبة الإيجابى حول النقاط التالية [٧٩]:

١ – افتراضات توافر السوق الكفء والفعال .

٢ – افتراضات نموذج تسعير الأصول الرأسمالية .

٣ – افتراضات نظرية الاحتمالات .

٤ – افتراضات نظرية الوكالة والتعاقدات .

٥ – افتراضات نظرية الفعل السياسى .

٦ – الافتراضات المتعلقة بالقابلية للاختبار التجريبى .

٧ – الافتراضات اللازمة لإتمام الاختبار التجريبى .

واذا كانت الافتراضات الأساسية لنظرية المحاسبة الإيجابية كبرنامج بحث علمى غير قابلة للاختبار أو التعديل – طبقًا للمنهجية العلمية لبرامج البحث العلمى – فإن الافتراضات المساعدة تخضع للمراجعة والتعديل بحيث يمكن استبدالها بافتراضات مساعدة بديلة تحل محلها إذا ما اقتضت ضرورة المحافظة على الافتراضات الأساسية ذلك التعديل .

خلاصة البحث ونتائجه :

هدف هذا البحث إلى تقييم المنهجية العلمية للإطار الفكرى لنظرية المحاسبة الإيجابية وذلك فى محاولة لتحديد ما إذا كان يمكن المحافظة على المضمون العلمى

للمعرفة المحاسبية باعتبارها علمًا تطبيقيًا قابلاً للتأصيل النظرى بذاته فى ظل ارتباط النظرية الإيجابية بكل من متضمنات البواعث الاقتصادية والسلوكية لأهم الفئات المستخدمة للمعلومات المحاسبية .

ولقد تناولت الدراسة فى **القسم الثانى** تقييم منهجية البحث لنظرية المحاسبة الإيجابية من خلال استعراض المفهوم العلمى لها ومداخل التنظير المحاسبى التى اعتمدت عليه وإسهاماتها ، وذلك بغية التعرف على مدى فعاليتها فى تفسير كيف يكون التطبيق العملى كما هو كائن فعلاً فى ظل تنظيم الممارسة العملية وكيف يكون بدون ذلك التنظيم . ولقد أثارت مداخل التنظير الإيجابى جدلاً واسعًا على المستوى الأكاديمى حول مدى تحقيق المنهجية العلمية لبنائها النظرى لكل من الصلاحية الداخلية والصلاحية الخارجية لنتائج تحليل الظواهر المحاسبية ، ومن ثم تناول البحث تحليل الإطار الفكرى للنظرية الإيجابية للتأكد من عدم وجود تعارض وتناقض بين عناصره التى تبدأ بتحديد ماهية المحاسبة كنشاط خدمى يمكن دراسته كعلم اجتماعى يتعلق بشرح وتفسير والتنبؤ باستجابات مستخدمى الأنظمة المحاسبية ، بحيث تصبح القرارات المتعلقة بأفضل الطرق والسياسات المحاسبية بمنزلة اختيارات اجتماعية . وقد أوضح البحث أنه على الرغم من أن المحاسبة كنظام يهدف إلى إشباع حاجات الأفراد ، فإن وظيفتها لا ترتبط بوظيفة الرفاهة التى لا تتلاءم مع متطلبات بناء إطار علمى للمعرفة المحاسبية ، فضلاً عن عدم ارتباطها بمدى نجاح الوحدة الاقتصادية فى الاستمرار والبقاء ؛ نظرًا لأنه يمكن للوحدة تحقيق هذا الهدف من خلال تبنى إحدى الإستراتيجيات البديلة المتاحة خلال التنظيم والتى يكون لكل واحدة منها توزيع مختلف من الدوافع . وحيث إنه ليس من وظيفة المحاسبة وضع قواعد إرشادية للسياسة المحاسبية ، فإن وظيفتها تنصبّ على تحديد وتفسير البدائل المحاسبية المتاحة والتنبؤ بنتائجها الاقتصادية والاجتماعية .

وبناء على ذلك حاول البحث فى **القسم الثالث** التحقق العلمى من صحة الحقائق العلمية التى تنطوى عليها نظرية المحاسبة الإيجابية من خلال الاستعانة بأربعة من أهم المعايير السائدة فى فلسفة العلوم ، التى يتم على أساسها قبول أو رفض النظرية . ولقد انتهى تحليل واختبار المعيار الأول وهو معيار المقدرة التنبؤية إلى ملاءمته كأساس لتقييم الطرق والسياسات المحاسبية البديلة ، حيث يعد بمنزلة اختبار مباشر لمدى

فائدة المعلومات المحاسبية لمستخدميها من خلال التنبؤ باستجاباتهم للطرق المحاسبية وتحليل الفعل السياسى الذى يقف خلف الاختيارات الاجتماعية . كما أوضح هذا القسم أيضًا أن النظرية الإيجابية ذات المضمون التطبيقى الذى يهدف أساسًا إلى مقابلة احتياجات مستخدمى القوائم المالية ، تقابل متطلبات المعيار الثانى وهو معيار القابلية للاختبار التجريبى ، حيث ترتكن إلى منهج الاستدلال الاستقرائى الذى يعتمد على الأسلوب التجريبى فى تحديد المقدمات والحقائق الشواهدية المشتقة من ملاحظة الواقع الفعلى ، والقابلة للاختبار والتحقق بالرجوع إلى الواقع والممارسة العملية . أما بالنسبة للمعيار الثالث وهو معيار قابلية النظرية للتكذيب ، فلقد كشفت الدراسة اختلاف الفكر العلمى حول صلاحية استخدام هذا المعيار كوسيلة للتحقق العلمى من صحة نظرية ما ، وتم مناقشة معيار آخر بديل يقضى بأن قبول نظرية معينة ينبغى أن يكون على أساس سيطرة خصائصها على المجال العلمى الذى تعمل من خلاله ، إلا أن ذلك المعيار قد ثبت عدم صحته لعدم تمكن جمعية المحاسبة الأمريكية من تجميع نظريات المحاسبة فى نموذج نفعى واحد يطلق عليه مدخل نفعية القرار . وبالنسبة للمعيار الرابع الذى يقضى بأن كل النظريات العلمية تتضمن اتخاذ أحكام قيمية ، فإنه من خلال التمييز بين الأنواع المختلفة من الأحكام القيمية المرتبطة بالبحث العلمى تم إثبات أن الأحكام القيمية الضمنية والسياسية هى أحكام فى مراحل ما قبل وما بعد الطريقة العلمية على التوالى ، ومن ثم لا تؤلفان جزءًا من إجراءات الطريقة العلمية . أما الأحكام القيمية المتعلقة بصلاحية منهجة البحث ، فقد كشفت الدراسة عن أن الطريقة العلمية لا تمنع أن يكون هناك قيمة حيادية للنظرية الإيجابية بشرط أن تتحدد الاحتمالات الدنيا لقبول ورفض افتراضات البحث بطريقة لا تسمح بوجود اختلافات مؤثرة بين مختلف الباحثين بالنسبة لنفس المجموعة من الافتراضات البديلة .

وفى ضوء ما تضمنه القسم الثالث من البحث تم فى قسمه الرابع تحليل المنهجية العلمية لبرامج البحث العلمى كمدخل لبناء نظرية محاسبية إيجابية . وقد أوضح التحليل أن هذه المنهجية تقوم على افتراض عدم وجود ملاحظة تكفى بمفردها لتكذيب أى نظرية ، ومن ثم فإنه يمكن الجمع بين النظريات الأكثر أهمية وتأثيراً فى مرحلة بناء المعرفة العلمية لتؤلف معًا برنامج بحث يعمل من أجل بناء نظريات جديدة يتحقق من خلالها التطور العلمى .

ونظراً لأهمية دور البحث التجريبي كأساس في منهجية برامج البحث العلمي ، فقد تم تقديم مجموعة من الافتراضات الأساسية والمساعدة التي يمكن أن يُستند إليها في بناء نظرية محاسبية إيجابية من منظور مدخل برنامج البحث العلمي .

وحيث تم عرض تصورنا لنظرية محاسبية إيجابية على ضوء التحقق السائدة في فلسفة العلوم ، فإن مجال البحث ما زال مفتوحاً في هذا الشأن . فما تم عرضه من تصور ما زال موضوعاً للتحقق والتجريب .

الهوامش

(١) Andrew P. Thomas (a): "Towards A Value - Neutral Positive Science of Accounting", **Journal of Business Finance & Accounting,** Vol. 8, No. 4, 1981, pp. 549 - 572.

(٢) R. L. Watts & Zimmerman J. L. (a): **Positive Accounting Theory** (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1986) pp. 1-14.

(٣) R. D. Whitley: "The Possibility and Utility of Positive Accounting Theory", **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 13, No. 6, 1988, pp. 631 - 645.

(٤) - T. Mouck: "Positive Accounting Theory as Lakatosian Research Programme", **Accounting and Business Research,** (Summer 1990), pp. 231 - 259.

- Anthony M. Tinker, Barbara D. Merino and Marilyn Dale Neimark, "The Normative Origins of Positive Theories Ideology and Accouniting Thought" **Accounting Organizations and Society**, Vol. 7, No. 2, 1982 pp. 167-200.

(٥) K. V. Peasnell, Statement on "Accounting Theory and Theory Acceptance : A Review Article", **Accounting & Business Research,** (Summer, 1978), pp. 217 - 225.

(٦) E. A. Lowe, A. M. Tinker and A. G. Puxty: "Improving the Accounting Function for Society : Proposals for a GST - Based Newcomer to Social Science", in R. F. Ericson (ed.), **Proceedings of the International Meeting of the Society for general systems research**, England, 1979, pp. 1002 - 1020.

(٧) C. Christenson: "The Methodology of Positive Accounting", **Accounting Review** (January, 1983) pp. 1 - 22.

(٨) T. Mouck, **Op. cit.,** pp. 232 -233.

(٩) American Accounting Association (a): "Report of Committee on the Relationship of Behavioral Science and Accounting", **Accounting Review,** (Supplement, 1974), pp. 131 - 134.

(١٠) R. L. Watts & Zimmerman, J. L. (a), **Op. cit.** p. 78.

(١١) J. Henderson & Quandt ,R., **Microeconomic Theory in Mathematical Approach** (New York : McGrow - Hill, 1980) pp . 5 -16.

(١٢) J. S. Demski (a): "The General Impossibility of Normative Accounting Standards", **Accounting Review** (October 1973), pp. 718 - 724.

(١٣) M. Zmijewski & Hagerman R.: "An Income Strategy Approach to the Positive Theory of Accounting Standard Setting / Choice", **Journal of Accounting &**

Economics, (August 1981), pp. 129 - 149.

(١٤) J. S. Demski (b): "Positive Accounting Theory: A Review", **Accounting Organizations and Society**, Vol. 13, No. 6, 1988, p. 624.

(١٥) W. J. Bruns: "Accounting Information and Decision Making : Some Behavioral Hypotheses", **Accounting Review,** (July, 1968), pp. 469 - 480.

(١٦) American Accounting Assosiation (b): **Statement on Accounting and Theory Acceptance** (AAA,, 1977), pp. 20 - 25.

(١٧) A. G. Hopwood Burchell, S. Club, & Hughes, J.: "The Roles of Accounting in Organizations and Society", **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 5, No. 1, 1980, pp. 5 - 27.

(١٨) - Myron J. Gordon: "Postulates, Principles and Research in Accounting", **Accounting Review,** (April, 1964), pp. 251 - 263.

- R. Ball: "Changes in Accounting Techniques and Stock Prices", **Journal of Accounting Research,** (Supplement, 1972), pp. 1 - 38.

(١٩) Myron J. Gordon, **Op. cit.**, pp. 257 - 260.

(٢٠) R. L. Watts & Zimmerman, J. L.(b): "Towards a Positive Theory of the Determination of Accounting Standards", **Accounting Review,** (Jaunary, 1978), pp. 112 - 134.

(٢١) Hageman R. L., Zmijewski, M. E.: "Some Econimic Determinants of Accounting Policy Choice", **Journal of Accounting and Economics,** (April, 1979), pp. 141 - 161.

(٢٢) Thomas Andrew P. (a), **Op. cit.**, pp. 550 - 551.

(٢٣) E. A. Lowe & A. M,Tinker: "Siting the Accounting Problematic : Towards an Intellectual Emancipation of Accounting", **Journal of Business Finance & Accounting,** (Autumn, 1977), pp. 263 - 276.

(٢٤) Thomas Andrew P. (a), **Op. cit.**, p. 555.

(٢٥) R. C. Laughlin: "On the Nature of Accounting Methodology", **Journal of Business Finance & Accounting,** (Autumn, 1989), pp. 329 - 351.

(٢٦) E. A. Lowe & A. M. Tinker, **Op. cit.**, p. 265.

(٢٧) **Ibid.** pp. 266 - 267.

(٢٨) A. M. Tinker & E. A. Lowe: "A Rational for Corporate Social Reporting : Theory and Evidence from Organizational Research", **Journal of Business Finance & Accounting,** (Spring, 1980), pp. 1 - 17.

(٢٩) - K. J. Arrow: **Social Choice and Individual Values,** (Wiley, 1951).

- J. S. Demski (a), **Op. cit.**, pp. 721 - 727.

(٣٠) E. A. Lowe A. G. Puxty & Tinker, A. M., **Op. cit.**, pp. 1002 - 1020.

(٣١) A. M. Tinker & E. A. Lowe, **Op. cit.**, pp. 10 - 16.

(٣٢) A. M. Tinker: "Towards a Political Economy of Accounting : An Empirical Illustration of the Cambridge Controvesies", **Accounting, Organization and Society,** Vol. 5, No. 1, 1980, pp. 147 - 160.

(٣٣) Thomas Andrew P. (a), **Op. cit.**, pp. 557 - 558.

(٣٤) D. C. Phillips: "Systems Theory - A Discredited Philosophy", **Abacus,** (September, 1969), pp. 3 - 15.

(٣٥) Andrew P. Thomas, (a), **Op. cit.,** p. 561.

(٣٦) **Idem.**

(٣٧) - T. S. Kuhn (a): **The Structure of Scientific Revolutions,** (University of Chicago Press, 1982), pp. 245 - 248.

- T. S. Kuhn (b): **Reflections on my Critics in I. Lakatos & A. Mysgrave, Criticism and the Growth of Knowledge,** (Cambridge University Press, 1980), pp. 231 - 278.

(٣٨) Andrew P. Thomas (a), **Op. cit.**, p. 549.

(٣٩) W. H. Beaver, J. W. Kennelly, & W. M.Voss: "Predictive Ability as a Criteria for the Evaluation of Accounting Data", **Accounting Review,** (October, 1968), pp. 675 - 683.

(٤٠) M. N. Greenball: "The Predictive - Ability Criteria : Its Relevance in Evaluation Accounting Data", **Abacus,** (June, 1991), pp. 1 - 7.

(٤١) K. V. Peasnell, **Op. cit.,** pp. 217 - 225.

(٤٢) R. Libby: "The Use of Simulated Decision Makers in Information Evaluation", **Accounting Review,** (July, 1975), pp. 475 - 489.

(٤٣) R. Mattessich: "Methodological Preconditions and Problems of a General Theory of Accounting", **Accounting Review,** (July, 1972), pp. 469 - 487.

(٤٤) R. C. Laughlin, **Op. cit.,** pp. 329 - 351.

(٤٥) D. Cooper, Lyons, M., & Sherer, M.: "Private Shareholder Understanding : A Critique and a Suggestion for Relavant Accounting Research", **Working Paper, No. 507,** University of British Columbia, 1977.

(٤٦) K. V. Peasnell, **Op. cit.**, pp. 220 - 223.

(٤٧) R. E. Laughlin, **Op. cit.**, pp. 335 - 350.

(٤٨) Thomas, Andrew P. (a), **Op. cit.**, p. 554.

(٤٩) K. V. Peasnell, **Op. cit.**, pp. 222 - 225.

(٥٠) M. Friedman: **Essays in Positive Economics,** (University of Chicago Press, 1983).

(٥١) T. S. Kuhn (a), **Op. cit.**, p. 248.

(٥٢) M. Blaug,: **The Methodology of Economics**, (Cambridge University Press, 1980), p. 47.

(٥٣) Andrew P. Thomas (a), **Op. cit.**, pp. 562 - 563.

(٥٤) T. M. Williams & C. H. Griffin: "On the Nature of Empirical Verification in Accounting", **Abacus,** (December, 1989), pp. 143 - 156.

(٥٥) **Ibid.**, p. 563.

(٥٦) Andrew P. Thomas (a), **Op. cit.**, p. 561

(٥٧) K. R. Popper: **The Logic of Scientific Discovery,** (New York : Harper & Row 1968).

(٥٨) T. Mouck, **Op. cit.**, pp. 231 - 232.

(٥٩) K. R. Popper, **Op. cit.,** pp. 49 - 85.

(٦٠) Andrew P. Thomas (a), **Op. cit.,** pp. 561 - 563.

(٦١) T. S. Kuhn (a), **Op. cit.**, pp. 231 - 218.

(٦٢) American Accounting Association (b), **Op. cit.**, pp. 25 - 30.

(٦٣) Andrew P. Thomas (a), **Op. cit.**, pp. 561 - 562.

(٦٤) R. C. Laughlin, **Op. cit**. pp. 340 - 349.

(٦٥) I. Lakatos, "Falsification and the Methodology of Scientific Research Programmes", in I. Lakatos and A. Musgrave (eds), **Criticism and the Growth of Knowledge** (Cambridge : Cambridge University Press, 1970), pp. 127 - 155.

(٦٦) T. Mouck, **Op. cit.**, p. 233.

(٦٧) Andrew P. Thomas (a), **Op. cit.**, pp. 563 - 564.

(٦٨) **Ibid.**, p. 564.

(٦٩) R. Runder: "The Scientist Qua Scientist Makes Value Judgements", **Philosophy of Science,** (XX, 1973), pp. 1 - 16.

(٧٠) **Ibid.**, pp. 7 - 10.

(٧١) I. Levi: "Must the Scientist Make Value Judgement"?, **Journal of Philosophy,** (May, 1960).

(٧٢) R. C. Jeffrey: "Valuation and Acceptance of Scientific Hypotheses", **Philosphy of Science,** (XXXIII, 1956).

(٧٣) Andrew P. Thomas (a), **Op. cit.**, pp. 567 - 568.

(٧٤) I. Lakatos, **Op. cit.**, pp. 118 - 155.

(٧٥) **Ibid**, pp. 117 - 118.

(٧٦) Spiro. J. Latsis: "A Research Programme in Economics", in Spiro J. Latsis

(ed.), **Method and Appraisal in Economics,** (Cambridge : Cambridge University Press 1976), pp. 1 - 41.

(٧٧) R. L. Watts and Zimmerman, J. L.(a), **Op. cit.**, p. 198.

(٧٨) I. Lakatos, **Op. cit.**, p. 133.

(٧٩) **Ibid.**, pp. 133 - 134.

المراجــع

1 - American Accounting Assosiation: **Statement on Accounting and Theory Acceptance** (AAA,, 1977), pp. 20 - 25.

2 - --------------------"Report of Committee on the Relationship of Behavioral Science and Accounting", **Accounting Review,** (Supplement, 1974), pp. 131 - 134.

3 - Ball, R.: "Changes in Accounting Techniques and Stock Prices", **Journal of Accounting Research** (Supplement, 1972), pp. 1 - 38.

4 - Beaver, W. H., J. W. Kennelly, & W. M.Voss: "Predictive Ability as a Criteria for the Evaluation of Acctounting Data", **Accounting Review,** (October, 1968), pp. 675 - 683.

5 - Blaug, M.: **The Methodology of Economics**, (Cambridge University Press, 1980).

6 - Bruns, W. J.: "Accounting Information and Decision Making : Some Behavioral Hypotheses", **Accounting Review,** (July, 1968), pp. 469 - 480.

7 - Christenson, C.: "The Methodology of Positive Accounting," **Accounting Review** (January, 1983) pp. 1 - 22.

8 - Cooper, D., Lyons, M., & Sherer, M.: "Private Shareholder Understanding : A Critique and a Suggestion for Relavant Accounting Research", **Working Paper No. 507**, University of British Columbia, 1977.

9 - Demski J. S.: "Positive Accounting Theory: A Review", **Accounting Organizations and Society**, Vol. 13, No. 6, 1988, p. 624.

10- ---------------- "The General Impossibility of Normative Accounting Standards", **Accounting Review,** (October 1973), pp. 718 - 724.

11- Friedman , M.: **Essays in Positive Economics,** (University of Chicago Press, 1983).

12- Gordon, Myron J.: "Postulates, Principles and Research in Accounting", **Accounting Review,** (April, 1964), pp. 251 - 263.

13- Greenball, M. N.:"The Predictive -Ability Criteria: Its Relevance in Evaluation Accounting Data", **Abacus,** (June, 1991), pp. 1 - 7.

14- Hageman R. L., Zmijewski, M. E.: "Some Econimic Determinants of Accounting Policy Choice", **Journal of Accounting and Economics,** (April, 1979), pp. 141 - 161.

15- Henderson J. & R. Quandt,: **Microeconomic Theory in Mathematical Approach,** (New York : McGrow - Hill, 1980).

16- Hopwood, A. G., Burchell, S., Club, C., & Hughes, J.: "The Roles of Accounting in Organizations and Society", **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 5, No. 1, 1980, pp. 5 - 27.

17- Jeffrey, R. C.: "Valuation and Acceptance of Scientific Hypotheses", **Philosphy of Science,** (XXXIII, 1956).

18- Kuhn.T. S.: **The Structure of Scientific Revolutions,** (University of Chicago Press, 1982), pp. 245 - 248.

19- -------------- : **Reflections on my Critics in I. Lakatos & A. Mysgrave, Criticism and (eds) the Growth of Knowledge,** (Cambridge University Press, 1980), pp. 231 - 278.

20- Lakatos, I.: "Falsification and the Methodology of Scientific Research Programmes", in I. Lakatos and A. Musgrave (eds), **Griticism and the Crowth of Knowledge,** (Cambridge : Cambridge University Press, 1970), pp. 127 - 155.

21- Latsis, Spiro. J.: "A Research Programme in Economics", in Spiro J. Latsis (ed.), **Method and Appraisal in Economics,** (Cambridge : Cambridge University Press 1976), pp. 1 - 41.

22- Laughlin, R. C.: "On the Nature of Accounting Methodology", **Journal of Business Finance & Accounting,** (Autumn, 1989), pp. 329 - 351.

23- Levi, I.: "Must the Scientist Make Value Judgement"?, **Journal of Philosophy,** (May, 1960).

24- Libby, R.: "The Use of Simulated Decision Makers in Information Evaluation", **Accounting Review,** (July, 1975), pp. 475 - 489.

25- Lowe, E. A., & A. M. Tinker: "**Siting** the Accounting Problematic : Towards an Intellectual Emancipation of Accounting", **Journal of Business Finance & Accounting,** (Autumn, 1977), pp. 263 - 276.

26- -------------------- and A. G. Puxty: "Improving the Accounting Function for Society : Proposals for a GST - Based Newcomer to Social Science", in R. F. Ericson (ed.), **Proceedings of the International Meeting of the Society for general systems research**, England, 1979, pp. 1002 - 1020.

27- Mattessich, R.: "Methodological Preconditions and Problems of a General Theory of Accounting", **Accounting Review,** (July, 1972), pp. 469 - 487.

28- Mouck, T.: "Positive Accounting Theory as Lakatosian Research Programme", **Accounting and Business Research,** (Summer 1990), pp. 231 - 259.

29- Peasnell, K. V.: "Statement on "Accounting Theory and Theory Acceptance : A Review Article", **Accounting & Business Research,** (Summer, 1978), pp. 217 - 225.

30- Phillips, D. C.: "Systems Theory - A Discredited Philosophy", **Abacus,** (September, 1969), pp. 3 - 15.

31- Popper, K. R.: **The Logic of Scientific Discovery,** (New York : Harper & Row 1968).

32- Runder, R.: "The Scientist Qua Scientist Makes Value Judgements", **Philosophy of Science,** (XX, 1973), pp. 1 - 16.

33- Thomas, Andrew P.: "Towards A Positive Contingency Theory of Corporate Reporting", **Unpublished Dessertation, Ph. D.,** Faculty of Commerce & Social

Science, University of Birmingham, U.K., 1988.

34- --------------------- "Towards A Value - Neutral Positive Science of Accounting' **Journal of Business Finance & Accounting,** Vol. 8, No. 4, 1981, pp. 549 572.

35- Tinker, A. M.: "Towards a Political Economy of Accounting : An Empirical Illustration of the Cambridge Controvesies", **Accounting, Organization and Society,** Vol. 5, No. 1, 1980, pp. 147 - 160.

36- ----------------------, & E. A. Lowe: "A Rational for Corporate Social Reporting : Theory and Evidence from Organizational Research", **Journal of Business Finance & Accounting,** (Spring, 1980), pp. 1 - 17.

37- ----------------------, B. D. Merino and M. D. Neimark: "The Normative Origins of Positive Theories Ideology and Accouniting Thought", **Accounting Organizations and Society**, Vol. 7, No. 2, 1982 pp. 167-200.

38- Watts, R. L., & Zimmerman, J. L.: **Positive Accounting Theory,** (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall, 1986).

39- --------------------- : "Towards a Positive Theory of the Determination of Accounting Standards", **Accounting Review,** (Jaunary, 1978), pp. 112 - 134.

40- Whitley, R. D.: "The Possibility and Utility of Positive Accounting Theory", **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 13, No. 6, 1988, pp. 631 - 645.

41- Williams , T. M. & C. H. Griffin: "On the Nature of Empirical Verification in Accounting", **Abacus** (December, 1989), pp. 143 - 156.

42- Zmijewski, M., & Hagerman R,: "An Income Strategy Approach to the Positive Theory of Accounting Standard Setting / Choice", **Journal of Accounting & Economics,** (August 1981), pp. 129 - 149.

● الإدارة العـــامــة
● المجلد التاسع والثلاثون
● العـــدد الرابع
● شـــوال ١٤٢٠ هـ
● يـــنـــايـــر ٢٠٠٠ م

إدارة الأزمات : دراسة ميدانية لمدى توافر عناصر نظام إدارة الأزمات من وجهة نظر العاملين فى الوظائف الإشرافية فى أمانة عمان الكبرى

د. عاصم محمد حسين الأعرجى *
أ. مأمــون أحمـد دقامســة **

المقدمة :

تُجابه المنظمات المعاصرة تغييرات بيئية متعددة سريعة ومفاجئة ولأسباب مختلفة ، مما قد يسبب حدوث أنواع متعددة من الأزمات التى تختلف فى أسباب ومستويات حدوثها ، وشدة تأثيراتها ، ودرجة تكرار حدوثها . وتؤثر أزمات العمل على استمرارية المنظمات وتهدد بقاءها وقدرتها على المنافسة وتضع سمعة وبقاء المؤسسة فى بوتقة الاختبار . فالمنظمات التى لا تستطيع التعامل مع الأزمات ، بتجنب حدوثها ، والتخطيط للحالات التى لا يمكن تجنبها ، وإجراء التحضيرات للأزمات التى يمكن التنبؤ بحدوثها ، لا تلحق بالركب ويكون مصيرها التخلف والانهيار . وبذلك أصبح استخدام تقنيات وأساليب إدارة الأزمات ذا أهمية بالغة لتحقيق النجاح الإدارى والمحافظة على البقاء التنظيمى .

وبالرغم من تعدد وتباين الأزمات المختلفة التى يمكن أن تتعرض لها المنظمات ، وأن لكل أزمة من هذه الأزمات خصائصها المميزة التى تتطلب أسلوب عمل معين لإدارتها والتصدى لها ، إلا أن كل الأزمات تخضع لمعايير وعناصر عامة مشتركة فى التخطيط لها والإعداد الجيد لتجنب الوقوع فيها ، أو التخفيف من آثارها السلبية وزيادة فرص تحويل آثارها لصالح المؤسسة [١] .

---

* أستاذ الإدارة العامة بجامعة اليرموك ، الأردن .
** ماجستير إدارة عامة ، مساعد بحث وتدريس - جامعة اليرموك ، الأردن .

ولهذا الغرض سيتم اعتماد نموذج للدراسة يمثل المنظور المتكامل والمنهج الشامل فى التعامل مع الأزمات – الذى يسمى "بنظام إدارة الأزمات"– بمراحلها المختلفة : تخطيطاً وتنفيذاً ومعالجة كما سيوضح لاحقاً .

مشكلة الدراسة :

تحدث الأزمات فى جميع المنظمات المعاصرة ، كما يمكن أن تحدث عقب إنذار أو بدونه ، وفى أى زمان ومكان ، لذلك فإن مشكلة الدراسة تكمن فى الكشف عن كيفية وطبيعة الاستجابة بفعالية وسرعة للأزمات المحتمل حدوثها . وهل هذه الاستجابة وقائية أم علاجية فى معظم الأحيان ؟

أهداف الدراسة وأسئلتها :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الأفراد نحو مدي توافر نظام لإدارة الأزمات فى مراحله المختلفة – منفردة ومجتمعة – فى أمانة عمان الكبرى ، وذلك وصولاً لتحديد مدى الاستعداد والجاهزية التى تتمتع بها هذه المؤسسة فى التعامل مع الأزمات ، وكذلك تحديد مدى العلاقة القائمة بين مراحل نظام إدارة الأزمات بعضها مع بعض ، بالإضافة إلى استخلاص أهم النتائج ، وبالتالى تقديم التوصيات التى يمكن أن تسهم فى تطبيق وإدخال نظام متكامل لإدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى . وبالتحديد فإن الدراسة سعت للإجابة عن الأسئلة التالية :–

١ – ما مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى ، من حيث درجة توّفر العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات ، فى كل مرحلة من مراحله الخمس ، منفردة ومجتمعة ؟

٢ – ما هى درجة أهمية مراحل نظام إدارة الأزمات ، من حيث درجة توفر العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات ، فى أمانة عمان الكبرى ؟

٣ – هل توجد علاقات ارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى ($\alpha \geqslant$ ٠,٠٥) بين مراحل نظام إدارة الأزمات بعضها ببعض ؟

أهمية الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة مهمة للأسباب التالية :

١ – تسهم هذه الدراسة فى تسليط الضوء على أحد المواضيع الإدارية الحديثة والهامة فى الفكر الإدارى ، مما يوفر للمنظمة استجابة شاملة ومنتظمة فى التعامل مع الأزمات المختلفة ، وبالتالى يؤمل أن تمثل هذه الدراسة إثراءً للمكتبة العربية التى تعانى من شُحّ المصادر فى مجال إدارة الأزمات .

٢ – يؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة فى مساعدة إدارة أمانة عمان الكبرى ، وإدارات المنظمات بشتى أنواعها وأشكال ملكيتها فى التعرف على كيفية التعامل مع الأزمات بفاعلية وكفاءة ، واستغلالها فى تحقيق مزيد من التقدم والنجاح .

٣ – تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النادرة جداً فى الأردن وربما فى البلاد العربية وخاصة الدراسات الميدانية ، حيث تعتبر هى الأولى من نوعها فى القطاع العام الأردنى ، وبالتالى فمن المؤمل أن تفتح آفاقًا جديدة لمزيد من الدراسات المستقبلية المتنوعة للباحثين حول هذا الموضوع .

الخلفية النظرية والدراسات السابقة :

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى تقديم بعض الجوانب النظرية التى تبيّن أهمية هذا الموضوع ، وبعض الدراسات الميدانية السابقة التى تناولت موضوع إدارة الأزمات بالبحث والدراسة .

أ – الخلفية النظرية :

يكمن وجه الصعوبة فى تحديد مفهوم الأزمة فى شمولية طبيعته واتساع نطاق استعماله ، حيث إنه قد يكون من المتعذر إيجاد مصطلح يضارع "الأزمة" فى ثراء إمكاناته واتساع مجالات استعماله (٢) . ولقد تعددت التعريفات التى تناولت مفهوم الأزمة تبعًا لاختلاف المجالات والمستويات التى يتناولها الكتاب والباحثون فى دراستهم للأزمات ، وكذلك لتعدد أنواع الأزمات وأسبابها وتصنيفاتها المختلفة .

وقد وردت مجموعة من التعريفات للأزمة وخصوصًا على المستوى التنظيمى ، من أهمها :-

أن الأزمة كما يعرّفها (الرازم) [٣] عبارة عن "حالة غير عادية تترك أثرًا قاطعًا على مجريات الأمور العادية ، فتربك (روتين) الحياة والعمل وتخل بالقواعد والنظم والبنيان الأساسى للعمل" .

وعرّف (فليبس) [٤] الأزمة بأنها : حالة طارئة أو حدث مفاجئ يؤدى الى الإخلال بالنظام المتبع فى المنظمة ، مما يضعف المركز التنافسى لها ويتطلب منها تحركًا سريعًا واهتمامًا فوريًا . وبذلك يمكن تصنيف أى حدث بأنه أزمة اعتمادًا على درجة الخلل الذى يتركه هذا الحدث فى سير العمل الاعتيادى للمنظمة .

أما (فنك) [٥] فقد عرّفها بأنها : نقطة تحول فى حياة المنظمة نحو الأسوأ أو الأفضل . فهى حالة من عدم الاستقرار يوشك أن يحدث فيها تغيير حاسم يؤدى إلى نتائج مرغوب فيها ، أو قد يؤدى هذا التغيير إلى نتائج غير مرغوب فيها .

وقد عرّفها (ملبورن ورفاقه) [٦] بأنها : حالة تمثل وضعًا ثنائيًا باعتبارها فرصة للمنظمة لتحقيق أهدافها الحالية ، وكذلك تهديد يقع عبؤه على المنظمة ، مما يؤدى إلى منعها من إمكانية الوصول إلى أهدافها أو إضعاف إمكانيتها على تحقيق تلك الأهداف .

ويعرف (هيرمان) [٧] الأزمة بأنها : موقف يهدد الأهداف ذات الأولوية العليا للمنظمة ، ويكون الوقت المتاح غير كافٍ للاستجابة واتخاذ الاستعدادات اللازمة لمواجهة هذا الموقف ، ويفاجأ صنّاع القرار بحدوثه ، مما يسبب مستوى عالٍ من الإجهاد .

ويعرفها (لتل جون) [٨] بأنها : تعبير نسبى وغير موضوعى يأخذ معناه من إدراك الموقف أو الوضع أو الحالة . ويختلف فى مدلوله بين منظمة وأخرى اعتمادًا على الحالة الخاصة بهذه المنظمة . ومن ثم تستطيع المنظمة أن تعتبر حدثًا ما أنه أزمة إذا كان له علاقة مباشرة بتحقيق أهدافها .

وقد عُرّفت الأزمة – تأسيساً على ما تقدم ولأغراض هذه الدراسة – في الاستبانة بشكل يضمن الاستجابة السليمة لأفراد مجتمع الدراسة ، بأنها : حالة غير عادية تخرج من نطاق التحكم أو السيطرة وتؤدى إلى توقف حركة العمل أو هبوطها إلى درجة غير معتادة ، بحيث تهدد تحقيق الأهداف المطلوبة من قبل الدائرة / الأمانة وفي الوقت المحدد لذلك .

وبذلك فإن إدارة الأزمات هي عبارة عن نظام يستخدم للتعامل مع الأزمات من أجل تجنب حدوثها ، والتخطيط للحالات التي لا يمكن تجنبها ، وإجراء التحضيرات للأزمات التي يمكن التنبؤ بحدوثها . وهو نظام يُطبق للتعامل مع هذه الحالات الطارئة عند حدوثها بغرض التحكم في النتائج والتخفيف أو الحد من آثارها التدميرية (٩) . وتهدف إدارة الأزمات إلى استخدام نظام إدارى خاص قليل التكلفة يمثل الحد الأدنى من العبء الاقتصادى على المنظمة للتعامل مع الأزمات الحقيقية بطريقة تجعل المنظمة تعمل بشكل منتظم في ظل ظروف غير اعتيادية . ويضمن نظام إدارة الأزمات خطة للاستجابة للأزمة ، مع وجود جهاز إنذار مبكر ، واستخدام الخبرات من كل أنحاء المنظمة دون أن يؤثر هذا على سير الأعمال اليومية فيها (١٠) .

وقد تطرق بعض الكتاب في مجال إدارة الأزمات ، إلى أن النجاح في عملية إدارة الأزمة يتطلب توفر مجموعة من العوامل أهمها ما يلي :

١ – إيجاد وتطوير نظام إدارى مختص يمكّن المنظمة من التعرّف على المشكلات وتحليلها وإيجاد الحلول لها بالتعاون والتنسيق مع الكفاءات المختصة في كافة أنحاء المنظمة ، بالإضافة إلى تقوية الالتزام بأهداف المنظمة من خلال العمل نحو تحقيق هذه الأهداف أو السرعة في الاستجابة للظروف والتغييرات التي تحيط بالأزمات (١١) .

٢ – تتطلب إدارة الأزمات تبنّي نظام المصفوفة التنظيمية ، وبموجب هذا النظام يكون لمدير الأزمة وحدة إدارية تستعين بأفراد عاملين من الإدارات الوظيفية الأخرى عن طريق تخصيصهم أو إعارتهم من إداراتهم وعندما تنتهي الأزمة يعودون إلى إداراتهم الأصلية . ويعدّ هذا النظام ملائماً ؛ لأن الأزمات المختلفة قد يكون سببها عوامل في أكثر من وحدة تنظيمية بالمنظمة (١٢)

٣ – العمل على جعل التخطيط للأزمات جزءاً هاماً من التخطيط الإستراتيجى وعنصراً رئيسيًا من الخطة العامة للمنظمة ؛ لأن الأزمات تهدد تحقيق الأهداف الإستراتيجية وبقاء المنظمة (١٣) .

٤ – ضرورة عقد البرامج التدريبية وورش العمل فى مجال إدارة الأزمات ، وتدريب الموظفين حول كيفية البحث عن إشارات الإنذار ، وتعقبها ، وتحليلها ، واتخاذ الإجراءات الوقائية لمنع حدوث الأزمات (١٤) .

٥ – ضرورة التقييم والمراجعة الدورية لخطط إدارة الأزمات واختبارها تحت ظل ظروف مشابهة لحالات الأزمات الفعلية التى يمكن مجابهتها ، وبالتالى يتعلم الأفراد العمل تحت ظل ضغط وإجهاد نفسى كبيرين (١٥) .

٦ – التأكيد على ضرورة وجود نظام فعّال للإنذار المبكر فى المنظمات ؛ من أجل الوقاية من الأزمات ، والاستعداد للتعامل مع الأزمات التى لا يمكن تجنبها فى حال وقوعها (١٦) .

٧ – استخدام نظم الخبرة الآلية فى حل المشاكل والتصدى للأزمات التى تواجه الإدارة المعاصرة ؛ وذلك لاشتمالها على حقائق مبنية على الخبرة العملية التطبيقية والمعرفة التى يستخدمها الخبير أو المستشار فى حل المشاكل التى تواجهه ، بالإضافة إلى قدرتها على توفير البيانات الفورية والمستمرة (١٧) .

٨ – ضرورة إنشاء فريق مدرب لإدارة الأزمات للعمل خلال مراحل الأزمة ، بحيث يتم استغلال الأزمة وتحويلها إلى فرصة إيجابية لصالح المنظمة (١٨) .

٩ – ضرورة إيجاد جهة مركزية منسقة لنظام المعلومات لمنع التشتيت وربما التناقض والازدواجية فى عمليات تداول ونقل المعلومات فى الظرف الأزموى ، والذى عادة ما يتسم بضعف التنظيم والرتابة (١٩) .

وفيما يلى عرض لنموذج (بيرسون وميتروف) لإدارة الأزمات المستخدم فى الدراسة ، والذى يمكن أن تقوم المنظمات المختلفة بتطبيقه كنظام إدارى خاص للتعامل

مع الأزمات التى تواجهها أو من المحتمل أن تجابهها فى المستقبل . ويتكون النموذج من خمس مراحل أساسية تمر بها معظم الأزمات ، وإذا فشل المدير فى إدارة مرحلة من هذه المراحل فإنه يصبح مسؤولاً عن وقوع الأزمة وتفاقم حدتها . ويوضح الشكل رقم (١) المراحل الخمس التى تميز عملية إدارة الأزمة [٢٠] وهى :-

المرحلة الأولى – اكتشاف الإشارات :

تمثل هذه المرحلة مجموعة العناصر التى تعكس مدى قيام الإدارة برصد وتحديد المؤشرات أو الأعراض التى تنبئ باحتمال حدوث أزمة .

المرحلة الثانية – الوقاية والاستعداد :

تتمثل فى مجموعة العناصر التى تعكس مدى قيام الإدارة بالاستعدادات اللازمة للوقاية من الأزمات ، وإجراء التحضيرات للأزمات التى يمكن التنبؤ بحدوثها ، والتخطيط للحالات التى لا يمكن تجنبها ؛ وذلك للسيطرة على الأزمة والتقليل من حدتها وآثارها إذا وقعت بالرغم من الجهود المبذولة لمنعها من الحدوث .

المرحلة الثالثة – احتواء الأضرار أو الحد منها :

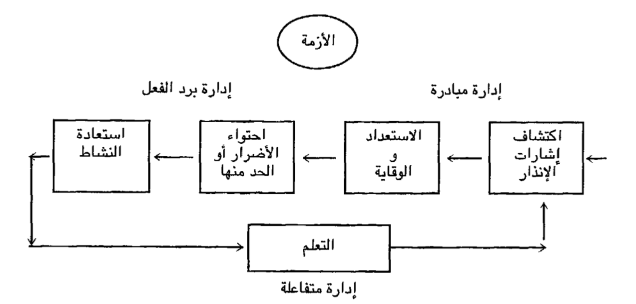
تتمثل فى مجموعة العناصر التى تعكس مدى قيام الإدارة بتنفيذ الخطط الموضوعة وترجمة الاستعدادات ، وإعداد الوسائل اللازمة للحد من الأضرار الناجمة عن الأزمة ومنع انتشارها بفترة زمنية مناسبة عند حدوثها .

المرحلة الرابعة – استعادة النشاط :

تتمثل فى مجموعة العناصر التى تعكس مدى قيام الإدراة باستعادة توازنها وممارسة أعمالها ونشاطاتها الاعتيادية كما كان عليه الوضع قبل حدوث الأزمة .

المرحلة الخامسة – التعلّم :

تتمثل فى مجموعة العناصر التى تعكس مدى قيام الإدارة بوضع الضوابط لعدم تكرار الأزمات فى المستقبل ، واستخلاص الدروس والعبر من الأزمات التى واجهتها سابقًا للاستفادة منها فى التطوير والتحسين .



الشكل رقم (١) : المراحل الخمس لإدارة الأزمة

* Source: Pearson & Mitroff, 1993, p. 53.

ب - الدراسات السابقة :

قد وجد الباحثان صعوبة كبيرة جداً فى العثور على دراسات ميدانية فى البيئة العربية ، سوى دراسة واحدة أُجريت فى البيئة الأردنية . وكانت معظم الدراسات المتوفرة قد تمّ تطبيقها فى البيئة الأمريكية وتناولت جزءاً محدداً وهو الاستعداد لمواجهة الأزمات . وفيما يأتى أهم الدراسات التى تناولت هذا الموضوع :

١ - الدراسة التى قامت بها الباحثة (غادة عبد الله) [٢١] ، فى القطاع المصرفى فى الأردن ، والتى هدفت إلى تحديد أنواع الأزمات التى قد تتعرض لها المصارف العاملة فى الأردن وشدة تأثير تلك الأزمات ، وتحديد الأسباب الداخلية والخارجية التى تؤدى إلى نشوء الأزمات فى هذه المصارف ، بالإضافة إلى قياس قدرة الجهاز المصرفى فى الأردن على مواجهة الأزمات . وتوصلت الدراسة إلى أن المصارف العاملة فى الأردن تتعرض إلى الأزمات الداخلية أكثر من تعرضها للأزمات الخارجية ، وأن شدة تأثير الأزمات الداخلية تفوق بالمتوسط وبفارق ضئيل شدة الأزمات الخارجية . وكذلك أشارت الدراسة إلى أن هذه المصارف أكثر

عرضة للأزمات الناتجة عن أسباب داخلية تنظيمية مقارنة بالأزمات الناتجة عن أسباب خارجية بيئية . بالإضافة إلى أن هناك نظامًا ولو بشكل مبدئى لإدارة الأزمات فى المصارف ، وأن انتهاج المصرف للمنهجية السليمة فى إدارة الأزمات يؤدى إلى التقليل من شدة تأثير الأزمات وآثارها السلبية بشكل فعال .

٢ – أمّا دراسة (كولين وهاريس) [٢٢] ، التى شملت (٤٠) رئيسًا تنفيذيًا فى كبرى الشركات الأميركية عام ١٩٩٠ ، فقد بيّنت نتائجها أن (٦٦٪) من المديرين يرون أن شركاتهم تمتلك خططًا رسمية لإدارة الأزمات أو فريق مهام يجتمع بانتظام لمناقشة حدوث أزمة ما . وأن (٩٠٪) من المديرين يرون أن أكثر الأمور أهمية تفضل الشركة القيام بها قبل حدوث الأزمة هى : مسح البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة بعمل الشركة للتعرف على الأزمات التى يمكن أن تواجهها على المستوى الكلى ، والقدرة على اتخاذ قرارات سريعة تحت ظل محدودية الوقت المتاح .

٣ – فى دراسة قام بها (آيان ميتروف) [٢٣] للتعرّف على مجموعة المشاكل التى أدت إلى تعرض المنظمات إلى الأزمات خلال الأعوام ١٩٨٥ إلى ١٩٨٨م ، وتحديد الأجزاء المتبقية من قبل تلك المنظمات لمواجهة الأزمات . وقد أظهرت النتائج أن (٣٨٪) من (١١٤) منظمة توفرت لديها وحدات لإدارة الأزمات دون غيرها . ووجد أن المجموعة الأولى من الشركات التى تتوفر لديها وحدات لإدارة الأزمات قد واجهت أزمات عديدة من المحتمل أنها كانت وراء إنشائها لهذه الوحدات . كما وجد أن المنظمات التى لديها وحدة لإدارة الأزمات كانت تتخذ إجراءات وقائية بنسبة أعلى من المنظمات التى لم يكن لديها وحدة لإدارة الأزمات .

٤ – وقد قام (وزينبلت) [٢٤] بإجراء دراسة شاملة تناولت (١٦٦) شركة أمريكية ، حيث هدفت إلى تحديد مدى توفّر خطط لإدارة الأزمات فى هذه الشركات ، وعلاقتها بحجم الشركة ، ونوع القطاع الذى تنتمى إليه . وبيّنت نتائج هذه الدراسة أن (٥٥٪) من هذه الشركات ليس لديها خطة لإدارة الأزمة ، كما تبيّن أن هناك ارتباطًا واضحًا بين حجم الشركة واحتمال وجود خطة لإدارة الأزمة لديها ، وكانت لصالح الشركات الكبيرة ، حيث إنها تعتبر أكثر وعيًا بالأزمات المحتملة

التى يمكن أن تواجه الشركة . وكذلك يوجد ارتباط واضح بين القطاع الذى تنتمى إليه الشركة واحتمال توفّر خطة لإدارة الأزمة لديها ، حيث كان الاتجاه يميل لصالح الشركات التى تنتمى لقطاع الخدمات والنقل بنسبة (٨٦٪) ، يليه قطاع الطاقة والتعدين والتنقيب بنسبة (٧٣٪) ، ومن ثم قطاع الخدمة المالية بنسبة (٦٣٪) ، واحتلت الشركات التى تنتمى إلى قطاع الإلكترونيات أدنى مرتبة فى وجود خطة لإدارة الأزمات بنسبة (٣٢٪) .

٥ - وفى الاستطلاع الذى نشره (فنك) [٢٥] فى مجلة فورتشن عام (١٩٨٦م) ، عن خمسمائة من الرؤساء التنفيذين ، أظهرت نتائج هذا الاستطلاع أن كبار المديرين يعانون من نقصًا حادًا فى الاستعداد لمواجهة الأزمات ، إلاّ أنهم بالتأكيد لا يفتقرون إلى الثقة فى قدرتهم على مواجهتها . وقد ذكر (٩٨٪) من المديرين أنه لا مهرب من الأزمات فى مجال التجارة والأعمال ، كما هو الحال بالنسبة للموت والضرائب ، إلاّ أنّ (٥٠٪) منهم ذكروا أنهم لا توجد خطة للتعامل مع الأزمات ، وعلى الرغم من ذلك فقد ذكر (٩٧٪) منهم أنهم واثقون من قدرتهم على حسن التصرف إذا ما وقعت أزمة . وقد كان هناك إجماع من قبل جميع المجيبين على أن شركاتهم هى عرضة على الأقل للأنواع التالية من الأزمات : الحوادث الصناعية ، المشاكل البيئية ، الاضطرابات العمالية ، العيوب فى المنتجات ، توقف التعامل مع المنظمة ، الإشاعات المغرضة والأحقاد ، والإرهاب وأعمال العنف .

منهجية الدراسة :

أ - أسلوب الدراسة :

اعتمدت الدراسة على أسلوبين من أساليب البحث العلمى وهما :

١ - **الأسلوب النظرى** : وذلك بمراجعة الكتب والمقالات والبحوث العربية والإنجليزية ذات العلاقة بالموضوع ؛ لتحديد الإطار النظرى للدراسة ، والتعرف على أهم الدراسات الميدانية السابقة فيما يتعلق بموضوع إدارة الأزمات .

٢ - **أسلوب الدراسة الميدانية** : وذلك بالاعتماد على استبانة تم تصميمها من قبل الباحثين لجمع البيانات الأولية من قبل أفراد مجتمع الدراسة .

ب - مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين فى الوظائف الإشرافية من مستوى (مدير دائرة ومنطقة ورئيس قسم) فى أمانة عمان الكبرى . وتم اختيار جميع أفراد مجتمع الدراسة من مديرى الدوائر والمناطق ورؤساء الأقسام ، والبالغ عددهم (٢٨٧) ، منهم (٥٣) مديرًا لدائرة ومنطقة ، و (٢٣٤) رئيسًا لقسم موزعين بين مركز أمانة عمان الكبرى وعشرين منطقة جغرافية تغطى كافة مساحة العاصمة عمان ؛ وقد تم اختيار هؤلاء لكونهم أكثر وعيًا وتفهمًا لموضوع إدارة الأزمات وذوى مسؤوليات مباشرة فى التعامل مع الأزمات ؛ وكذلك لكونهم يحتلون مراكز لاتخاذ القرارات وذوى خبرات واسعة بعمل الأمانة مما يمكّنهم من تحديد أبرز المشاكل والأزمات التى مرت بها وكيف تم التعامل معها . وقد تم توزيع (٢٨٧) استبانة على أفراد مجتمع الدراسة ، حيث تم تحديد عدد الاستبانات الموزعة على الأفراد المبحوثين من خلال بيانات دائرة شؤون الموظفين فى مركز الأمانة ، وزيارات ميدانية لكافة دوائر ومناطق أمانة عمان الكبرى ، وكان عدد الاستبانات المستردة (٢٣٨) استبانة ، وبعد مراجعة وتدقيق الاستبانات تم استبعاد (٨) استبانات من مجموع الاستبانات المستردة لتبقى (٢٣٠) استبانة صالحة ومعتمدة لغايات التحليل الإحصائى وبنسبة استرداد (٨٠,١٪) من المجتمع الأصلى للدراسة . وقد تم اختيار أمانة عمان الكبرى لتوظيف النموذج المذكور فى هذه الدراسة لكونها إحدى كبريات المؤسسات الخدمية فى الأردن ، وتركز نشاطها وعملياتها ضمن العاصمة عمان التى تتمركز فيها أهم النشاطات والفعاليات المختلفة فى الأردن . كل ذلك مما يجعل تكرار تعرض هذه المؤسسة لأزمات العمل قضية ذات أهمية خاصة ، ويجعل أيضًا ممارسة وتطبيق تقنيات وأساليب إدارة الأزمات فى إطارها قضية ذات أهمية متميزة أيضًا .

وتتعرض أمانة عمان الكبرى فى العادة إلى أنواع متعددة من الأزمات فى التعامل مع الظواهر ، ومن أبرزها ما يلى [٢٦] :

١ - **أزمات طبيعية** : مثل الفيضانات والأمطار الغزيرة ، والثلوج الكثيفة ، والانهيارات غير الاعتيادية فى الجبال والصخور والأتربة والمبانى ، والهزات الأرضية ... إلخ .

٢ – **أزمات فنية** : مثل حدوث تعطل (خلل) فى أجهزة الحاسوب و/أو برامجها ، وحدوث خلل فى شبكة الاتصالات التى تربط الأمانة بكافة دوائرها ومناطقها والمؤسسات ذات العلاقة ، وتعطل الآليات والمكائن المختلفة ، وانقطاع التيار الكهربائى ... إلخ .

٣ – **أزمات صحية** : مثل حالات التسمم الغذائى ، والتلوث البيئى ، وانتشار الأوبئة والأمراض المختلفة فى المجتمع ... إلخ .

٤ – **أزمات اجتماعية** : مثل إصابات العمال وفقدان أرواح بشرية ، والصراعات الفكرية الوظيفية الحادة ، وتعارض الأهداف والمصالح ، والهجرات الفجائية غير الاعتيادية ، والممارسات والنشاطات غير القانونية ضمن حدود صلاحيات الأمانة ... إلخ .

٥ – **أزمات التنسيق** : مثل حدوث ازدواجية أو تقاطع أو خطأ اتصال غير اعتيادى فى العلاقات بين الأمانة والأجهزة الحكومية الأخرى ذات العلاقة بتنفيذ مهام ونشاطات عامة مشتركة .

٦ – **أزمات المرور وحوادث السير** ... إلخ .

جـ – أداة الدراسة :

تم تطوير استبانة من قبل الباحثين لجمع البيانات الأولية من أفراد مجتمع الدراسة وذلك بالاعتماد على الأدبيات النظرية ونتائج الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع ، وتتكون الاستبانة من جزأين رئيسين (الملحق رقم «١») وهما :

أولاً : مقدمة لإعطاء المجيب فكرة واضحة عن معنى الأزمة المنشود فى الدراسة وأمثلة واقعية توضح ذلك ، ولقد أبدى أفراد مجتمع الدراسة أهمية وجود هذا الجزء للإجابة عن فقرات الاستبانة . وقد تم وضع تعريف الأزمة والأصناف الثلاثة المذكورة فى هذا الجزء اعتماداً على الأدبيات النظرية ونتائج الدراسات الميدانية السابقة بالإضافة إلى إجراء عدد من المقابلات مع بعض أفراد مجتمع الدراسة ، وقد تم التأكد من وضوح تعريف الأزمة لديهم ، وأن الأمثلة المذكورة للأزمات هى متكررة بشكل كبير جداً فى الأمانة .

ثانيًا : مدى توافر نظام لإدارة الأزمات ، وتضمنت (٣٠) فقرة على مقياس (ليكرت) الخماسى من درجة غير الموافقة بشدة إلى درجة الموافقة بشدة ، وتمثل هذه الفقرات العناصر الأساسية (خصائص وإجراءات) التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات ، والتى تم من خلالها قياس مدى توافر ذلك النظام لإدارة الأزمات بمراحله الخمس : مجتمعة وكل على حدة ، وهذه المراحل التى يتكون منها نظام إدارة الأزمات هى : اكتشاف إشارات الإنذار وتمثل بالفقرات (١-٦) ، والاستعداد والوقاية وتمثل بالفقرات (٧-١٥) ، واحتواء الأضرار وتمثل بالفقرات (١٦-٢٢) ، واستعادة النشاط وتمثل بالفقرات (٢٣-٢٦) ، والتعلم وتمثل بالفقرات (٢٧-٣٠) .

د - صدق وثبات أداة الدراسة :

للتحقق من صدق الأداة (الاستبانة) ، تم عرضها على ستة محكمين من أعضاء هيئة التدريس فى قسم الإدارة العامة بجامعة اليرموك ، ووافق المحكمون على قياس فقرات الاستبانة للهدف المطلوب وصدق المحتوى وسلامة اللغة ، مع إجراء تغيير فى الصياغة وحذف بعض الفقرات .

وبهدف التحقق من ثبات الأداة ، تم استخراج معامل (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخلى لعينة مكونة من (٣٠) موظفًا من أفراد مجتمع الدراسة ، وبلغ معامل الثبات للاستبانة (٩٠٪) ، وهى تعتبر نسبة عالية جدًا لأغراض الدراسة .

هـ - أسلوب التحليل الإحصائى :

لقد تم معالجة البيانات التى تم جمعها من خلال أداة الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائى (SPSS/Pc+) ، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للإجابة عن الأسئلة الثلاثة الأولى ، وللإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) لقياس مدى العلاقة القائمة بين مراحل نظام إدارة الأزمات بعضها مع بعض .

تحليل النتائج ومناقشتها :

للاجابة عن اسئلة الدراسة الثلاثة الأولى تم استخدم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ؛ لمعرفة مدى موافقة أفراد مجتمع الدراسة عن مدى توافر نظام لإدارة الأزمات ، والترتيب التنازلى لمراحل هذا النظام حسب أهميتها . وقد تم تحويل إجابات أفراد مجتمع الدراسة على مقياس (ليكرت) الخماسى لبيان درجة الموافقة من (١) إلى (٥) بحيث تكون الدرجة (١) دالة على غير موافق بشدة ، والدرجة (٥) لتدل على موافق بشدة ، ويمكن تصنيف الإجابات فى ثلاثة مستويات : عالٍ ، ومتوسط ، ومتدنٍ ، وعلى أساس أن درجة محايد هى درجة متوسطة من الموافقة ويقابلها العدد (٣) .

وبذلك يكون المدى من (١ إلى أقل من ٢,٥) للوسط الحسابى دالاً على مستوى موافقة متدنٍ ، والمدى من (٢,٥ إلى أقل من ٣,٥) دالاً على مستوى موافقة متوسط ، والمدى من (٣,٥ إلى ٥) دالاً على مستوى عالٍ من الموافقة .

ولغرض الإجابة عن الأسئلة السابقة ، تم قياس مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى عن طريق دراسة مدى موافقة أفراد مجتمع الدراسة على درجة توافر العناصر الأساسية (خصائص وإجراءات) التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات فى كل مرحلة على حدة ، ومن المراحل الخمس مجتمعة التى تمثل المنظور المتكامل لإدارة الأزمات . ونعرض فيما يلى مدى توافر نظام لإدارة الأزمات كما تعكسه إجابات أفراد مجتمع الدراسة مرتبة حسب مراحل إدارة الأزمة :

(أ) مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى مرحلة اكتشاف إشارات الإنذار المبكر :

الجدول رقم (١)

الترتيب التنازلى لعناصر مرحلة اكتشاف إشارات الإنذار المبكر

الرقم	العناصر	الوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	درجة الموافقة
١	تدعم الإدارة العليا عمليات تحديد مؤشرات حدوث الأزمات وتهتم بذلك .	٣,٨٢	٠,٩٩	عالية
٢	تم تحديد مؤشرات حدوث أزمة من قبل دائرة محددة بدرجة أعلى من غيرها فى الأمانة .	٣,٤٢	١,٠٤	متوسطة
٣	هناك اهتمام كاف بجمع واكتشاف علامات الخلل (الخطر) والتى قد تكون مؤشراً لوقوع أزمة .	٣,٢٤	١,١٢	متوسطة
٤	يتم مسح بيئة العمل الداخلية والخارجية ذات الصلة بعمل الأمانة بصورة منتظمة وشاملة للتعرّف على مؤشرات احتمال حدوث أزمة .	٣,١٧	١,٠٨	متوسطة
٥	هناك طاقم وظيفى مؤهل ومدرب للقيام بممارسات جمع وتحليل مؤشرات حدوث أزمة .	٣,١٦	١,١٥	متوسطة
٦	هناك اهتمام كاف تجاه عمليات تصنيف وتبويب وتحليل مؤشرات حدوث الأزمات .	٢,٨٨	١,٠٨	متوسطة
	المجموع	**٣,٣٠**	**٠,٧٨**	**متوسطة**

يوضح الجدول رقم (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد مجتمع الدراسة مرتبة تنازلياً نحو مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى مرحلة اكتشاف إشارات الإنذار المبكر . ونلاحظ من الجدول أن العنصر الذى يتعلق بدعم الإدارة العليا لعمليات تحديد مؤشرات حدوث الأزمات واهتمامها بذلك ، كان فى المرتبة الأولى بوسط حسابى مقداره (٣,٨٢) ، وهذا يعنى أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة تشير إلى موافقة بدرجة عالية من قبلهم لتوفر ذلك العنصر ، وأن هناك تقارباً فى اتجاهاتهم بشأن هذا العنصر كما يعكسه الانحراف المعيارى الذى بلغ (٠,٩٩) ، بينما نرى أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو باقى العناصر ، التى تتعلق بتحديد مؤشرات حدوث الأزمات من قبل دائرة محددة بدرجة أعلى من غيرها فى الأمانة ، والاهتمام الكافى بجمع واكتشاف علامات الخلل التى قد تكون مؤشراً لحدوث أزمة ، ومسح بيئة العمل الداخلية والخارجية ذات الصلة بعمل الأمانة بصورة شاملة ومنتظمة للتعرف على مؤشرات حدوث أزمة ، وأن هناك (كادراً) وظيفياً مؤهلاً ومدرباً للقيام بممارسات جمع

وتحليل مؤشرات حدوث الأزمات ، كانت ضمن مدى الموافقة المتوسطة ، حيث بلغت المتوسطات الحسابية لها (٣,٤٢) ، (٣,٣٤) ، (٣,١٧) ، (٣,١٦) ، (٢,٨٨) ، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٤) ، (١,١٢) . (١,٠٨) ، (١,١٥) ، (١,٠٨) على التوالي ، وهذا يشير إلى وجود تشتت فى اتجاهات أفراد المجتمع نحو هذه العناصر .

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي لاتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو مدى توافر مجمل عناصر هذه المرحلة فقد كان ضمن مدى الموافقة المتوسطة حيث بلغ (٣٠ .٣) وبانحراف معياري (٠,٧٨) ، وهذا يدل على أن هناك نظامًا لإدارة الأزمات بدرجة متوسطة فى مرحلة اكتشاف إشارات الإنذار ، حيث تتوافر العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات فى هذه المرحلة من النظام وبدرجة متوسطة . ويمكن أن نستنتج من ذلك أن هناك قدرة متوسطة نسبيًا لدى أمانة عمان الكبرى فى اكتشاف مؤشرات حدوث الأزمات وبالتالى الوقاية منها والاستعداد لها .

الجدول رقم (٢)

الترتيب التنازلى لعناصر مرحلة الاستعداد والوقاية

الرقم	العناصر	الوسط الحسابي	الإنحراف المعيارى	درجة الموافقة
١	يتم تشكيل فرق مختلفة ومتعددة لحل العديد من الأزمات المحتملة فى الأمانة	٣,٧٨	٠,٩٨	عالية
٢	توجد تعليمات إدارية واضحة تحدد كيفية وإجراءات التعامل مع الأزمات المحتملة .	٣,٥٢	١,٠٩	عالية
٣	يتسم الهيكل التنظيمي بمرونة كافية تساعد الأمانة في التعامل مع الأزمات حال وقوعها .	٣,٤٥	١,٠٠	متوسطة
٤	يسهُل الحصول على الإمكانات المطلوبة من الإدارات والأقسام الأخرى عند الحاجة لها من أجل التعامل مع الأزمات .	٣,٤٢	١,٠٦	متوسطة
٥	هناك اتفاقيات ثنائية فى إدارة الأزمات/ الطوارئ مع المؤسسات والجهات الحكومية ذات العلاقة .	٣,٣٩	١,٠٣	متوسطة
٦	يتوفر الدعم المناسب للفريق الذى يقوم بالتشخيص والتخطيط للأزمات المحتملة .	٣,٢٨	١,٠٧	متوسطة
٧	تتوفر برامج وخطط كافية وجاهزة لإدارة الأزمات فى الأمانة وتعمل على مراجعتها وتطويرها باستمرار .	٣,١٩	١,١٠	متوسطة
٨	تُعقد اجتماعات دورية وتجرى تجارب وهمية للتعامل مع الأزمات المحتملة .	٢,٦٠	١,١٥	متوسطة
٩	تتوافر البرامج التدريبية الكافية في مجال إدارة الأزمات .	٢,٤٨	١,٠٦	متوسطة
	المجموع	٣,٢٣	٠,٧٨	متوسطة

(٢) مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى مرحلة الاستعداد والوقاية :

يوضح الجدول رقم (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد مجتمع الدراسة مرتبة تنازليًا نحو مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى مرحلة الاستعداد والوقاية .

ويتبين من الجدول أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو العنصرين المتعلقين بتشكيل فرق مختلفة ومتعددة لحل العديد من الأزمات المحتملة فى الأمانة ، وكذلك وجود تعلميات إدارية واضحة تحدد كيفية وإجراءات التعامل مع الأزمات المحتملة ، كانت تقع ضمن مدى الموافقة العالية (من ٣,٥ - ٥) ، حيث بلغ الوسط الحسابى لها (٣,٧٨) ، (٣,٥٢) وبانحراف معيارى (٠,٩٨) ، (١,٠٩) على التوالى . وهذا يعنى أن هناك درجة عالية من التوفر لهذين العنصرين كما يراها الأفراد المبحوثون ، كما أن هناك إجماعًا فى اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو العنصر الأول ، بينما يوجد تشتت فى اتجاهاتهم بخصوص العنصر الثانى كما يعكس ذلك الانحراف المعيارى .

ويُلاحظ أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو العناصر (من ٣ - ٨) الموضحة فى الجدول كانت ضمن مدى الموافقة المتوسطة (من ٢,٥ - أقل من ٣,٥) ، حيث تراوح المتوسط الحسابى لهذه العناصر ما بين (٣,٤٥-٢,٦٠) ، مما يعكس درجة متوسطة من الموافقة على توفر هذه العناصر .

بينما نرى أن العنصر الأخير الذى يتعلق بتوافر البرامج التدريبية الكافية فى مجال إدارة الأزمات كان ضمن مدى الموافقة المتدنية (من ١ - أقل من ٢,٥) حيث بلغ الوسط الحسابى (٢,٤٨) وبانحراف معيارى (١,٠٦) ، مما يشير إلى وجود تشتت فى اتجاهات المبحوثين بخصوص هذا العنصر ، ويدل ذلك على ضعف الاهتمام بالبرامج التدريبية المتخصصة فى مجال إدارة الأزمات ، وربما يعزى ذلك إلى حداثة هذا الموضوع ، وعدم توفر المراجع العربية الكافية فى هذا المجال ، بالإضافة إلى نقص الكفاءات البشرية المؤهلة للقيام بالتدريب النظرى والعملى فى هذا المجال .

وقد بلغ المتوسط الحسابى لاتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو مدى توافر كافة عناصر هذه المرحلة (٣,٢٣) وبانحراف معيارى (٠,٧٨) ، وهى ضمن مدى الموافقة المتوسطة (من ٢,٥ إلى أقل من ٣,٥) . وهذا يعنى أن هناك نظامًا لإدارة الأزمات

بدرجة متوسطة فى مرحلة الاستعداد والوقاية ، حيث تتوافر العناصر الأساسية للإدارة الناجحة فى التعامل مع الأزمات فى هذه المرحلة وبدرجة متوسطة . ويمكن أن نستنتج من ذلك أن هناك مقدرة متوسطة لدى أمانة عمان الكبرى فى الاستعداد والتخطيط للأزمات المحتملة ، كما تنسجم نتائج هذه المرحلة مع المرحلة السابقة حيث إن مستوى التنبؤ بحدوث الأزمات يحدد مستوى الاستعداد للتعامل معها ، ولهذا وجدنا أن هناك توفراً بدرجة متوسطة لعناصر هاتين المرحلتين .

(٣) مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى مرحلة احتواء الأضرار أو الحد منها :

الجدول رقم (٣)

الترتيب التنازلى لعناصر مرحلة احتواء الأضرار

الرقم	العناصر	الوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	درجة الموافقة
١	هناك قدرة وسرعة مناسبة فى تحريك الموارد المادية والبشرية الضرورية لاحتواء الأزمة .	٣,٦٣	٠,٩٧	عالية
٢	يتم التأثير فى الأحداث واستخدام إجراءات الطوارئ التى تقلل وتحد من الأضرار التى تسببها الأزمة بكفاءة .	٣,٥٨	٠,٨٩	عالية
٣	يتم الاتصال بشكل دقيق وسريع للتأكد من مدى الأضرار التى سببتها أو التى قد تسببها الأزمة .	٣,٥٨	٠,٩٥	عالية
٤	تُعد غرفة عمليات مناسبة مجهزة بالتقنيات الحديثة لاحتواء أسباب وأضرار الأزمة .	٣,٥٧	١,٠٠	عالية
٥	هناك مبادرة لتوزيع المهام وتحديد المسؤوليات والصلاحيات بفترة قصيرة ومناسبة عند حدوث أزمة .	٣,٥٢	٠,٩٧	عالية
٦	يتم السيطرة على الأزمة عند حدوثها والحد من انتشارها واستمرارها بفترة زمنية مناسبة .	٣,٤٥	٠,٩٧	متوسطة
٧	يؤخذ عامل الوقت عند التعامل مع الأزمات بعين الاعتبار وبدقة مناسبة .	٣,٢٧	١,٠٥	متوسطة
	المجموع	**٣,٥١**	**٠,٧٦**	**عالية**

يتبين من الجدول رقم (٣) أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو مدى توافر العناصر (من ١-٥) الموضحة فى الجدول كانت ضمن مدى الموافقة العالية (٣,٥-٥) ، حيث تراوح المتوسط الحسابى لها ما بين (٣,٦٣-٣,٥٢) ، مما يدل على أن هذه العناصر تتوفر بدرجة عالية فى هذه المرحلة كما يراها الأفراد المبحوثون ، كما يعكس

الانحراف المعيارى الذى تراوح ما بين (١-٠,٨٩) أن هناك تقارباً فى اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة بخصوص هذه العناصر ، بينما كانت الاتجاهات نحو العنصرين الأخيرين (٦ و ٧) ضمن مدى الموافقة المتوسطة (من ٢,٥ - أقل من ٣,٥) ، حيث بلغ المتوسط الحسابى لهما (٣,٤٥) (٣,٢٧) وبانحراف معيارى (٠,٩٧) (١,٠٥) على التوالى .

وبالنظر إلى الوسط الحسابى لكافة عناصر هذه المرحلة ، نجد أنه يبلغ (٣,٥١) وبانحراف معيارى (٠,٧٦) وهو يقع ضمن مدى الموافقة العالية (من ٣,٥- ٥) ، وهذا يدل على وجود نظام لإدارة الأزمات بدرجة عالية فى مرحلة احتواء الأضرار أو الحد منها ، حيث تتوافر العناصر الأساسية للإدارة الناجحة فى التعامل مع الأزمات بدرجة عالية فى هذه المرحلة التنفيذية من النظام .

(٤) مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى مرحلة استعادة النشاط :

نلاحظ من الجدول رقم (٤) أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو مدى توافر مجمل عناصر نظام إدارة الأزمات فى هذه المرحلة ـ الموضحة فى الجدول كانت ضمن مدى الموافقة العالية (من ٣,٥ - ٥) ، حيث تراوح الوسط الحسابى لها ما بين (٣,٦٠ - ٣,٥٠) ، كما نلاحظ أن الوسط الحسابى النهائى لمجمل عناصر هذه المرحلة قد بلغ (٣,٥٧) وبانحراف معيارى (٠,٧٣) ، وهذا يعنى أن هناك إجماعًا فى إجابات أفراد مجتمع الدراسة بخصوص عناصر هذه المرحلة ، وبذلك يمكن القول إنه يوجد نظام لإدارة الأزمات بدرجة عالية فى مرحلة استعادة النشاط ، حيث تتوافر العناصر الأساسية للإدارة الناجحة للأزمات فى هذه المرحلة من النظام بدرجة عالية .

الجدول رقم (٤)

الترتيب التنازلى لعناصر مرحلة استعادة النشاط

الرقم	العناصر	الوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	درجة الموافقة
١	يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لممارسة النشاطات الاعتيادية فى الدائرة / الأمانة دون أى تأخير فى ظروف الأزمات .	٣,٦٠	٠,٩٧	عالية
٢	يتم تحديد الاحتياجات اللازمة للمواقع المختلفة التى تأثرت بالأزمة ، مع تقديم الموارد اللازمة لاستعادة النشاط الاعتيادى .	٣,٥٨	٠.٨٣	عالية
٣	تعمل الدائرة / الأمانة على تخفيف آثار الأزمات بالحد من استمرار أسباب حدوثها .	٣,٥٨	٠,٩٨	عالية
٤	تُبادر الأمانة بتوجيه رسالة وحملة إعلامية مناسبة لجمهور المواطنين ووسائل الإعلام – إذا استدعى الأمر ذلك – حول الأضرار التى سببتها الأزمة وكيف تمّ التعامل معها .	٣,٥٠	١,٠٢	عالية
	المجموع	٣,٥٧	٠,٧٣	عالية

ونلاحظ أن هناك انسجامًا أو توازنًا بين نتائج مرحلة احتواء الأضرار واستعادة النشاط من حيث درجة توفر العناصر التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات بدرجة عالية ، وهذا أمر طبيعى حيث إنه إذا تم احتواء الأضرار الناجمة عن الأزمة عند حدوثها وبكفاءة عالية ، فإنه يتم استعادة النشاط بالسرعة الممكنة للعودة لممارسة العمل الاعتيادى ، ولكن نلاحظ كذلك عدم أو ضعف وجود توازن فى نتائج هاتين المرحلتين مع مرحلتى اكتشاف إشارات الإنذار والاستعداد والوقاية فى درجة توفر العناصر التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات ، وهذا يشير إلى وجود خلل (محدودية توازن) فى نظام إدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى ، حيث إن الوضع الطبيعى هو أن تتوافر عناصر مراحل نظام إدارة الأزمات بنفس الدرجة ؛ لأن هذه المراحل متكاملة ضمن نظام واحد وتمثل المنظور المتكامل لإدارة الأزمات .

(٥) مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى مرحلة التعلّم :

الجدول رقم (٥)

الترتيب التنازلى لعناصر مرحلة التعلّم

الرقم	العناصر	الوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	درجة الموافقة
١	تستخلص الدائرة/ الأمانة بصورة فعّالة الدروس والعبر من الأزمات التى واجهتها سابقًا فى محاولة للاستفادة منها مستقبلاً .	٣,٥٥	٠,٩٨	عالية
٢	تُقيم كفاية وفعالية خطط وبرامج إدارة الأزمات السابقة بقصد تحسينها للتعامل مع الأزمات المستقبلية .	٣,٢٣	١,٠٤	متوسطة
٣	تُدمج الدروس المستفادة من الثغرات فى الخطط السابقة فى خطط الأزمات/ الطوارئ المستقبلية .	٣,٢٠	١,٠٢	متوسطة
٤	هناك تقييم موضوعى لخطط وممارسات وقرارات التعامل مع الأزمات المشابهة فى دول أجنبية أو أجهزة إدارية أخرى للاستفادة منها كدروس فى الأمانة .	٢,٩٧	١,٠١	متوسطة
	المجموع	٣,٢٦	٠,٨٦	متوسطة

نلاحظ من الجدول رقم (٥) أن العنصر الأول الذى يتعلق باستخلاص الدائرة/ الأمانة بصورة فعالة للدروس والعبر من الأزمات التى واجهتها سابقًا فى محاولة للاستفادة منها مستقبلاً ، كان فى المرتبة الأولى بوسط حسابى (٣,٥٥) وانحراف معيارى (٠,٩٨) ، مما يعكس موافقة بدرجة عالية من قبل أفراد مجتمع الدراسة نحو توفر هذا العنصر ، وإجماعهم على ذلك كما يعكسه الانحراف المعيارى . كما نلاحظ من الجدول أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو باقى العناصر (من ٢ – ٤) تقع ضمن مدى الموافقة المتوسطة ، حيث تراوح الوسط الحسابى لها ما بين (٣,٣٣ – ٢,٩٧) ، مما يعنى أن هناك درجة متوسطة من التوفر لهذه العناصر ، كما تشير الانحرافات المعيارية إلى أن هناك تشتتًا فى إجابات المبحوثين بخصوص هذه العناصر الثلاثة .

وقد بلغ الوسط الحسابى لمجمل عناصر هذه المرحلة (٣,٢٦) وهو يقع ضمن مدى الموافقة المتوسطة (من ٢,٥–أقل من ٣,٥) وبانحراف معيارى (٠,٨٦) . وبذلك يمكن القول إن هناك نظاماً لإدارة الأزمات بدرجة متوسطة فى مرحلة التعلم ، حيث تتوافر

العناصر الأساسية للإدارة الناجحة للأزمات فى هذه المرحلة من النظام بدرجة متوسطة نسبيًا . ونستنتج من ذلك أن لدى أمانة عمان الكبرى قدرة متوسطة فى التعلم من الأزمات التى واجهتها سابقًا للوقاية من والاستعداد للأزمات المستقبلية المحتملة . ونلاحظ كذلك انسجاماً فى نتائج هذه المرحلة مع مرحلتى اكتشاف إشارات الإنذار والاستعداد والوقاية من حيث درجة توفر العناصر ، وهذا أمر طبيعى حيث إن ما يتم تعلمه من أزمات سابقة يعتبر جانباً وقائياً واستعدادياً للتعامل مع أزمات لاحقة .

أما بالنسبة للمتوسط العام للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو كافة العناصر التى تحدد مدى توافر نظام لإدارة الأزمات وبكافة مراحله الخمس فى أمانة عمان الكبرى ، فيبين الجدول رقم (٦) أن المتوسط العام قد بلغ (٣,٣٧) وبانحراف معيارى (٠,٦٩) وهو يقع ضمن مدى الموافقة المتوسطة (من ٢,٥ إلى أقل من ٣,٥) ، وهذا يدل على توافر نظام لإدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى بدرجة متوسطة نسبيًا ، حيث تتوافر العناصر الأساسية التى تتصف بها أو الواجب توافرها فى الإدارة الناجحة للأزمات بدرجة متوسطة فى هذا النظام بمراحله الخمس مجتمعة التى تمثل المنظور المتكامل لإدارة الأزمات .

وبالنسبة للأهمية النسبية لمدى توافر العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات فى كل مرحلة من مراحل نظام إدارة الأزمات ، فيبين الجدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد مجتمع الدراسة مرتبة تنازليًا نحو مدى توافر العناصر الأساسية لمراحل نظام إدارة الأزمات .

ويلاحظ من الجدول رقم (٦) أن توافر العناصر الأساسية لنظام إدارة الأزمات فى مرحلتى استعادة النشاط واحتواء الأضرار كانت ضمن مدى الموافقة العالية (من ٣,٥ – ٥) ، بينما كان توافر العناصر الأساسية لنظام إدارة الأزمات فى باقى المراحل (اكتشاف إشارات الإنذار ، والتعلم ، والاستعداد والوقاية) ضمن مدى الموافقة المتوسطة (من ٢,٥ – أقل من ٣,٥) .

الجدول رقم (٦)

مدى توافر العناصر الأساسية لمراحل نظام إدارة الأزمات مرتبة تنازليًا

الرقم	المراحل	الوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	النسبة المئوية	درجة الموافقة
١	استعادة النشاط .	٣,٥٧	٠,٧٣	٧١,٤٪	عالية
٢	احتواء الأضرار .	٣,٥١	٠,٧٦	٧٠,٢٪	عالية
٣	اكتشاف إشارات الإنذار .	٣,٣٠	٠,٧٨	٦٦٪	متوسطة
٤	التعلم .	٣,٢٦	٠,٨٦	٦٥,٢٪	متوسطة
٥	الاستعداد والوقاية .	٣,٢٣	٠,٧٨	٦٤,٤٪	متوسطة
	المجموع	**٣,٣٧**	**٠,٦٩**	**٦٧,٤٪**	**متوسطة**

يتبين من الجدول السابق ، أن مرحلة استعادة النشاط كانت أكثر المراحل التى تتوافر فيها العناصر الأساسية لنظام إدارة الأزمات بوسط حسابى (٣,٥٧) وبنسبة مئوية (٧١,٤٪) وانحراف معيارى مقداره (٠,٧٣) ، تليها مرحلة احتواء الأضرار بوسط حسابى (٣,٥١) وبنسبة مئوية (٧٠,٢) وانحراف معيارى (٧٦٪) ، مما يعنى أن العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات تتوفر بدرجة متوسطة فى مراحل : اكتشاف إشارات الإنذار ، والتعلم ، والاستعداد والوقاية ، وذلك بالترتيب ، حيث بلغ الوسط الحسابى لها (٣,٣٠) ، (٣,٢٦) ، (٣,٢٣) وبنسب مئوية (٦٦٪) ، (٦٥,٢٪) ، (٦٤,٤٪) على التوالى .

نلاحظ من الوصف السابق لمراحل نظام إدارة الأزمات ، أن العناصر الأساسية اللازم توافرها للإدارة الناجحة للأزمات تتوافر بدرجة موافقة متوسطة نسبيًا فى مراحل (اكتشاف إشارات الإنذار ، والاستعداد والوقاية ، والتعلم) ، بينما نجد أن هذه العناصر تتوافر بدرجة عالية نسبيًا فى مرحلتى احتواء الأضرار واستعادة النشاط ، والتى تكون عادة أثناء وبعد حدوث الأزمات . وبذلك يمكن الاستنتاج أن جهود إدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى إنما هى جهود علاجية ورد فعل فى معظم الأحيان لما يحدث من أزمات مختلفة وبدرجة أكبر من كونها جهوداً وقائية وتخطيطية لما يمكن

حدوثه من أزمات . وقد عكس ذلك تقديرات اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة أن هناك ضعفًا وعدم كفاية لمعظم العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة فى التعامل مع الأزمات باستشعارها عن بعد ، وإعداد الإجراءات والأساليب الضرورية لمنع حدوثها ، وتلطيف حدتها أو التحضير لها ومواجهتها فى حالة عدم القدرة على منعها من الحدوث .

وقد يعزى ذلك إلى عدة أسباب منها :

١ – الاعتقادات السائدة لدى الإدارة بأن إدارة الأزمات هى فقط مجابهة الأزمة عند حدوثها وليس الاستعداد للتعامل معها قبل حدوثها . وهذه هى الثقافة السائدة فى معظم المنظمات وخصوصًا في البيئة العربية ، وكذلك عادة ما يندفع الجميع للمشاركة فى المواجهة وتقديم العون أثناء الأزمات وهو ما يسمى عند البعض "نظام الفزعات" .

٢ – حداثة وضعف التحسس والاهتمام بموضوع إدارة الأزمات ، وكذلك بسبب اعتبار الأزمة نفسها ظاهرة افتراضية ، حيث لا تدرى الإدارة يقينًا متى ستحدث؟ ولا أين ستكون ؟ مع وجود صعوبات عملية فى التنبؤ بحجمها وأبعادها التدميرية ، ولأنهم يواجهون أمورًا آنية كثيرة أكثر إلحاحًا ، لذلك فهم يميلون عادة إلى إعطاء أهمية متدنية فيما يخص الاستعداد والتخطيط للأزمات المحتملة وبالتالى الانتظار إلى حين حدوث الأزمة . ويعكس ذلك ما أكده أفراد مجتمع الدراسة أن هناك نقصاً أو حتى انعداماً فى وجود برامج تدريبية فى مجال إدارة الأزمات كما هو موضح فى الجدول رقم (٢) .

٣ – ضعف أو عدم تبنى النظرة الشمولية والمنتظمة للتعرف على الأزمات التى يمكن أن تواجهها الأمانة وبكافة جوانب نشاطها ، وكذلك بالنسبة لحدوث أنواع متعددة من الأزمات فى نفس الوقت ، مما قد يؤدى إلى التركيز فى التخطيط عند التعامل مع نوع معين من الأزمات وخصوصًا المتكررة منها (مثل الأزمات التى تحدث فى فصل الشتاء) ، وإهمال التخطيط عند التعامل مع الأنواع الأخرى منها ، ويعكس ذلك النقص فى عمليات مسح بيئة العمل الداخلية والخارجية ذات الصلة بعمل

الأمانة بصورة شاملة ومنتظمة للتعرف على مؤشرات احتمال حدوث الأزمة كما هو موضح فى الجدول رقم (١) .

أما بالنسبة للسؤال الثالث المتعلق بمدى وجود علاقات ارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين مراحل نظام إدارة الأزمات بعضها ببعض ، فقد تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) كما هو مبين فى الجدول رقم (٧) . ونلاحظ من الجدول وجود علاقات ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين مراحل نظام إدارة الأزمات بعضها ببعض . أى أن الزيادة فى درجة توافر العناصر الأساسية التى تتسم بها الإدارة الناجحة للأزمات فى أى مرحلة من مراحل النظام ، تؤدى إلى زيادة درجة توافر تلك العناصر فى المراحل الأخرى من ذلك النظام . وقد يعزى سبب ذلك إلى أن هذه المراحل الخمس تمثل المنظور المتكامل لإدارة الأزمات ، وتتصف بعلاقات التواصل والتمازج والتفاعل العضوى فيما بينها ، ويقود بعضها بصورة تلقائية إلى البعض الآخر باعتبارها جزءاً من نظام واحد .

الجدول رقم (٧)

معامل الارتباط بين مراحل نظام إدارة الأزمات بعضها ببعض

الرقم	المراحل	اكتشاف إشارات الإنذار	الاستعداد والوقاية	احتواء الأضرار	استعادة النشاط	التعلم
١	إكتشاف إشارات الإنذار .	١	*٠,٧٦	* ٠,٦١	* ٠,٥٩	* ٠,٦١
٢	الاستعداد والوقاية .		١	* ٠,٧٩	* ٠,٧٢	* ٠,٧٤
٣	احتواء الأضرار .			١	* ٠,٧٨	* ٠,٧٦
٤	استعادة النشاط .				١	* ٠,٧٧
٥	التعلم .					١

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ ٠,٥) .

النتائج والتوصيات :

استناداً إلى التحليل السابق لأسئلة الدراسة ، تم التوصل إلى النتائج التالية : -

١ - يتوافر نظام لإدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى من حيث درجة توفر العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات بدرجة متوسطة نسبيًا فى مراحل (اكتشاف إشارات الإنذار ، والاستعداد للوقاية ، والتعلم) ، بينما يتوافر ذلك النظام بدرجة عالية نسبيًا فى مراحل (احتواء الأضرار ، واستعادة النشاط) .

٢ - يتوافر نظام متكامل لإدارة الأزمات بدرجة متوسطة نسبيًا فى أمانة عمان الكبرى ، حيث بلغ المتوسط الحسابى العام لكافة العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات وبكافة مراحل النظام الخمس مجتمعة التى تمثل المنظور المتكامل لإدارة الأزمات (٣,٣٧) وبانحراف معيارى (٠,٦٩) ، وكانت النسبة المئوية لتوفر العناصر الأساسية لنظام إدارة الأزمات (٦٧,٤٪) الدالة على الموافقة المتوسطة نسبيًا لأفراد مجتمع الدراسة .

٣ - تبيّن أن مدى توافر العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات فى المراحل الخمس المتكاملة لنظام إدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى ، مرتبة تنازليًا حسب الأهمية كالآتى : استعادة النشاط بنسبة مئوية تصل إلى (٧١,٤٪) وبوسط حسابى (٣,٥٧) ، ثم احتواء الأضرار بنسبة مئوية (٧٠,٢٪) وبوسط حسابى (٣,٥١) ، ثم اكتشاف إشارات الإنذار بنسبة مئوية (٦٦٪) وبوسط حسابى (٣,٣٠) ، ثم التعلم بنسبة مئوية (٦٥,٢٪) وبوسط حسابى (٣,٢٦) ، ثم الاستعداد والوقاية بنسبة مئوية (٦٤,٤٪) وبوسط حسابى (٣,٢٣) .

٤ - كشفت الدراسة عن وجود خلل (محدودية توازن) فى نظام إدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى ، حيث وجد أن هناك تباينًا فى درجة توافر العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات فى مراحل النظام الخمس التى تمثل المنظور المتكامل لإدارة الأزمات ، وكانت درجة توفر هذه العناصر بدرجة أعلى فى المراحل التنفيذية والعلاجية (احتواء الأضرار واستعادة النشاط) منها فى المراحل الوقائية والتخطيطية (اكتشاف الإشارات ، والاستعداد والوقاية ، والتعلم) ، مما يعنى أن جهود إدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى هى جهود علاجية ورد فعل فى معظم

الأحيان لما يحدث من أزمات مختلفة وبدرجة أكبر من كونها جهوداً وقائية واستعدادية لما يمكن حدوثه من الأزمات .

٥ – تم التوصل إلى وجود علاقات ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leqslant$ ٠,٠٥) بين مراحل نظام إدارة الأزمات بعضها مع بعض ، أى أن الزيادة في درجة توفّر العناصر الأساسية التى تتصف بها الإدارة الناجحة للأزمات فى أى مرحلة تؤدى إلى الزيادة فى درجة توفر العناصر فى المراحل الأخرى من نظام إدارة الأزمات ؛ لكون هذه المراحل متداخلة ومترابطة وتمثل المنظور المتكامل لإدارة الأزمات .

وبناءً على النتائج التى توصلت إليها هذه الدراسة ، يمكن تقديم بعض التوصيات الهادفة لتأصيل منهجية متكاملة لإدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى بشكل خاص ، والمؤسسات الأخرى المشابهة بشكل عام ، وتتضمن هذه التوصيات ما يلى :

١ – العمل على تحقيق التوازن فى نظام إدارة الأزمات من خلال تفعيل أو زيادة توفير العناصر الأساسية التى تتسم بها الإدارة الناجحة للأزمات فى مراحل : اكتشاف إشارات الإنذار ، والاستعداد والوقاية ، والتعلم ، وتوفيرها بدرجة عالية لكى تنسجم مع مراحل احتواء الأضرار ، واستعادة النشاط ، حيث إن هذه المراحل الخمس تمثل المنظور المتكامل لإدارة الأزمات .

٢ – العناية بالتدريب الإدارى الهادف لتنمية وتأصيل المهارات والقدرات الإدارية والسلوكية لإدارة الأزمات ، وبلورة تصورات لدى الإداريين وبكافة مستوياتهم الوظيفية تقوم على المنظور المتكامل (المنظور النظمى) لإدارة الأزمات ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم وإعداد دورات وبرامج تدريبية خاصة فى مجال إدارة الأزمات تتصف بالتواصل والاستمرارية لإثراء قدرات الكفاءات الإدارية فى هذا المجال المهم .

٣ – ضرورة العمل على جعل التخطيط لإدارة الأزمات جزءاً أو مكملاً للتخطيط الإستراتيجى ، حيث إن إدارة الأزمات تمكّن من التعامل مع الحالات الطارئة التى تحدث أولاً بتجنبها أو الحد من سلبياتها عند حدوثها قبل أن يتم الوصول إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية . وكذلك العمل على مزيد من المراجعة والتطوير

المستمر لخطط إدارة الأزمات ، وإجراء تجارب وهمية للتعامل مع الأزمات المحتملة لاختبار مدى كفاءة وفاعلية تلك البرامج والخطط ؛ وذلك بهدف التعرف على مواطن الضعف لتجاوزها وتحديد مواطن القوة لزيادة دعمها وتأصيلها .

٤ - الحرص على التعلم من العبر والدروس المستفادة من الأزمات السابقة التى تم مواجهتها ، وكذلك الاستفادة من تجارب وخطط وممارسات التعامل مع الأزمات فى الدول الأجنبية والأجهزة الإدارية الأخرى ؛ وذلك لزيادة كفاءة وفعالية التدابير والنظم الوقائية التى تمنع أو تحد من الاحتمالات المستقبلية لقابلية التعرض للأزمات المماثلة .

٥ - بصورة عامة ، لا بد من الاهتمام بحفز وتشجيع الدراسات والأبحاث العلمية ، وإجراء المزيد من الدراسات الميدانية الأكثر تخصصاً فى مجال إدارة الأزمات فى مؤسسات القطاعين العام والخاص ؛ وذلك من أجل خلق قاعدة معرفية علمية لجوانب متعددة لإدارة الأزمات ؛ نظراً لقلة الدراسات الميدانية والنظرية حول الموضوع على مستوى المملكة بشكل خاص ، وعلى المستوى العربى بشكل عام .

الهوامش

(١) عـز الدين الرازم : **التخطيط للطوارئ وإدارة الأزمات في المؤسسات** ، الطبعة الأولى ، دار الخواجا للنشر والتوزيع ، عمان ١٩٩٥م ، ص (١١٥) .

(٢) عباس رشدى العمارى : **إدارة الأزمات فى عالم متغير** ، مؤسسة الأهرام للترجمة والنشر ، القاهرة ١٩٩٣م ، ص (١٣) .

(٣) عز الدين الرازم : مرجع سابق ، ص (١١) .

(٤) Norman Phelps: "Setting Up A crisis Recovery Plan", **Journal Of business Strategy**, Vol.6, No.4, 1986, p.6.

(٥) Steven Fink : **Crisis Management : Planning For The Inevitable**, First Edition, AMA, New York, 1986, p.15.

(٦) T.Milburn, R. Schuler, And K.Watman: "Organizational Crisis Part I : Definition and Conceptualization", **Human Relations**, Vol.36, No.12, 1983, p.1144.

(٧) Ibid., p.1143.

(٨) Robert F. Littlejohn : **Crisis Management : A Team Approach**, First Edition, AMA, New York, 1983, p.8.

(٩) Ibid ., p.10.

(١٠) أميمة الدهان : "إدارة الأزمات فى المنظمات" ، **أبحاث اليرموك** ، المجلد الخامس ، العدد الرابع ، ١٩٨٩م ، ص (٧٦) .

(١١) المرجع السابق ، ص (٧٧) .

(١٢) Robert Littlejohn, Op. Cit, p. 12.

(١٣) Joseph Wisenblit: "Crisis Management Planning Among U.S. Coporations", **SAM Advanced Management Journal**, Vol. 54, No. 2, 1989, p. 31.

(١٤) Christine Pearson and Ian Mitroff: "From Crisis Prone To Crisis Prepared: A Framework For Crisis Management", **Academy of Management Executive**, Vol. 7, No. 1, 1993, pp. 58.

(١٥) Robert Bieber: "Clutch Management In A Crisis", **Risk Management**, Vol, 36, No. 4, April 1988, p. 72.

(١٦) L. Mallak, K. Kurstedt and G. Patzak: "Planning For Crises In Project Management", **Project Managment Journal**, Vol. 28, No. 2, June 1997, pp. 17-19.

(١٧) محمد الهادى : "استخدام نظم الخبرة الآلية فى معالجة وحل مشاكل الأزمات التى تواجه الإدارة المعاصرة" ، **المدير العربى** ، العدد (١٠٨) ، ١٩٨٩م ، ص (٧٩) .

(١٨) Robert Bieber: Op. Cit., p. 74.

(١٩) عاصم الأعرجى : "سرّية أو علانية المعلومات فى ظروف الأزمات" ، **الإدارة العامة** ، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الثانى ، الرياض ١٩٩٥م ، ص (٣١٥) .

(٢٠) Christine Pearson and Ian Mitroff: Op. Cit, pp. 52-55.

(٢١) غادة عبد الله · **إدارة الأزمات فى القطاع المصرفى الأردنى : دراسة تطبيقية** ، (رسالة ماجستير) ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية ، ١٩٩٥م .

(٢٢) Jack Modzelweski; "What I Would Do: CEOs Consider Corporate Creises", **Public Relations Quarterly**, Vol. 35, Spring 1990, pp. 12-14.

(٢٣) Ian Mitroff: "Crisis Management : Cutting Through the Confusion", **Sloan Management Reivew**, Vol. 29, No. 2, Winter, 1989, pp. 16-18.

(٢٤) Joseph Wisenblit: Op. Cit., pp. 34-38.

(٢٥) Steven Fink: Op. Cit., pp. 67- 68.

(٢٦) مقابلات مع رعد البكرى : **مدير دائرة البحث والتطوير** (١٣/٧/١٩٩٧م) ، وفراس الكردى : **مدير منطقة صويلح** (١١/١٠/١٩٩٧م) فى أمانة عمان الكبرى .

المراجع

أولاً - المراجع العربية :

١- أميمة الدهان : "إدارة الأزمات فى المنظمات" ، **أبحاث اليرموك** ، المجلد الخامس ، العدد الرابع ، ١٩٨٩م ، ص ص (٦٧-٩٥) .

٢- عاصم الأعرجى : "سرِّية أو علانية المعلومات فى ظروف الأزمات" ، **الإدارة العامة** . المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الثانى ، ١٩٩٥م ، ص ص(٣٠٣-٣١٧) .

٣- عباس رشدى العمارى : **إدارة الأزمات فى عالم متغير** ، مؤسسة الأهرام للترجمة والنشر ، القاهرة ، ١٩٩٣م .

٤- عز الدين الرازم : التخطيط للطوارئ وإدارة الأزمات فى المؤسسات ، الطبعة الأولى ، دار الخواجا للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٥م .

٥- غادة عبد الله : **إدارة الأزمات فى القطاع المصرفى الأردنى: دراسة تطبيقية** ، (رسالة ماجستير) ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية ، ١٩٩٥م .

٦- محمد الهادى : "استخدام نُظم الخبرة الآلية فى معالجة وحل مشاكل الأزمات التى تواجه الإدارة المعاصرة" ، **المدير العربى** ، العدد (١٠٨) ، ١٩٨٩م ، ص ص (٧٦-٨٩) .

٧- مقابلات مع رعد البكرى : **مدير دائرة البحث والتطوير** (١٣/٧/١٩٩٧م) ، وفراس الكردى : **مدير منطقة صويلح** (١١/١٠/١٩٩٧م) فى أمانة عمان الكبرى .

ثانيًا - المراجع الأجنبية :

1- Bieber, Robert: "Clutch Management In A Crisis", **Risk Management**, Vol. 36, No. 4, April 1988, pp. 72-75.

2- Fink, Steven: **Crisis Management : Planning For The Inevitable**, First Edition, AMA, New York, 1986.

3- Littlejohn: **Crisis Management: A Team Approach**, First Edition, AMA, New York, 1983.

4- Mallak, L., Kursted, K., and Patzak, G: "Planning For Crisis In Project Management", **Project Management Journal**, Vol. 28, No. 2, June 1997, pp. 16-20.

5- Milburn, T., Schuler, R., and Watman, K: "Organizational Crisis Part I: Defintion and Conceptualization", **Human Relations**, Vol. 36. No. 12, 1983, pp. 141-159.

6- Mitroff, Ian: "Crisis Management: Cutting Through The Confusion", **Sloan Management Reivew**, Vol. 29, No. 2, Winter 1989, pp. 15-20.

7- Modzelewski, Jack: "What I Would Do: CEOs Consider Corporate Creises", **Public Relations Quaterly**, Vol. 35, Spring 1990, pp. 12-14.

8- Pearson, C., and Mitroff, I: "From Crisis Prone To Crisis Prepared: A Framework For Crisis Management", **Academy of Management Executive**, Vol. 17, No. 1, 1993, pp. 48-59.

9- Phelps, Norman: "Setting up A Crisis Recovery Plan", **Journal of Business Strategy**, Vol. 6, No. 4, 1987, pp. 5-10.

10- Wisenblit, Joseph: "Crisis Management Planning Among U.S. Corporations", **SAM Advanced Management Journal**, Vol. 54, No. 2, 1989, pp. 31-41.

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق الدراسة

أخى المدير/ رئيس القسم :

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على كيفية تعامل أمانة عمان الكبرى مع الأزمات التى تواجهها ، وذلك من وجهة نظر الإدارة الإشرافية فى الأمانة .

نغدو شاكرين لو تكرمتم بالإجابة الدقيقة عن فقرات الاستبانة المرفقة خدمة لهدف الدراسة ، وسوف تعامل المعلومات والإجابات بسرية تامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمى .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

أولاً : خصصت هذه السطور كمقدمة لإعطاء المجيب فكرة واضحة عن معنى الأزمة المنشود فى الدراسة وأمثلة واقعية توضح ذلك .

وسترد كلمة (الأزمة) من خلال العبارات أدناه ، ويقصد بها ما يلى :

حالة غير عادية تخرج من نطاق التحكم والسيطرة وتؤدى إلى توقف حركة العمل أو هبوطها إلى درجة غير معتادة ، بحيث تهدد تحقيق الأهداف المطلوبة من قبل الدائرة الأمانة وفى الوقت المحدد لذلك ، وفيما يلى ثلاثة أمثلة على أنواع الأزمات :

المثال الأول – أزمات فنية ، مثل :

١- حدوث تعطل (خلل) غير اعتيادى فى أجهزة الحاسوب و/أو برامجها ، أو تعطل (خلل) غير اعتيادى فى شبكة الاتصالات التى تربط الأمانة بكافة فروعها ودوائرها والمؤسسات الأخرى ذات العلاقة لفترة طويلة من الوقت ، مما يؤدى إلى توقف حركة العمل أو هبوطها إلى درجة غير معتادة بحيث يهدد تحقيق الدائرة / الأمانة لأهدافها المطلوبة فى الوقت المحدد .

٢- حدوث تعطل (خلل) فى آليات الأمانة أثناء القيام بتنفيذ مشاريعها (جسور ، أنفاق ، طرق ... إلخ) لفترة طويلة من الوقت ، مما يوقف أو يعرقل سير العمل المعتاد ، وبالتالى يهدد تحقيق الدائرة / الأمانة لأهدافها المطلوبة فى الوقت المحدد .

المثال الثانى – أزمة التنسيق :

مثل حدوث ازدواجية أو تقاطع أو خطأ اتصال غير اعتيادى فى العلاقات بين الأمانة والإدارات الحكومية المركزية والمؤسسات العامة ذات العلاقة بتنفيذ مهام ونشاطات معينة مشتركة ، مما يوقف أو يعرقل سير العمل المعتاد ، وبالتالى يهدد تحقيق الدائرة/الأمانة لأهدافها المطلوبة فى الوقت المحدد .

المثال الثالث – أزمات طبيعية :

مثل الفيضانات والثلوج والانهيارات غير الاعتيادية التى تؤدى إلى تهديد الأمن والسلامة العامة للمواطنين ، وتوقف أو تعرقل سير العمل المعتاد بحيث تهدد تحقيق الدائرة/الأمانة لأهدافها المطلوبة فى الوقت المحدد .

ثانيًا : إن الإدارة الناجحة للأزمات تعتمد على توافر عناصر (خصائص وإجراءات) معينة لدى الأمانة ، لذا يرجى تحديد درجة توافر كل ما يلي بأمانة ، وذلك بوضع إشارة (X) فى المكان المحدد إزاء كل عبارة :

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	يتم تحديد مؤشرات حدوث أزمة من قبل دائرة محددة بدرجة أعلى من غيرها فى الأمانة .					
٢	تدعم الإدارة العليا عمليات تحديد مؤشرات حدوث الأزمات وتهتم بذلك .					
٣	هناك اهتمام بجمع واكتشاف علامات الخلل (الخطر) التى قد تكون مؤشراً لوقوع أزمة .					
٤	يتم مسح بيئة العمل الداخلية والخارجية ذات الصلة بعمل الأمانة بصورة شاملة ومنتظمة للتعرف على مؤشرات احتمال حدوث الأزمة .					
٥	هناك اهتمام بعمليات تصنيف وتبويب وتحليل مؤشرات حدوث الأزمات .					
٦	هناك طاقم وظيفى مؤهل ومدرب للقيام بممارسات جمع وتحليل مؤشرات حدوث أزمة .					
٧	يتم تشكيل فرق مختلفة ومتعددة لحل العديد من الأزمات المحتملة فى الأمانة .					
٨	يتوفر الدعم المناسب للفريق الذى يقوم بالتشخيص والتخطيط للأزمات المحتملة .					
٩	توجد تعليمات إدارية واضحة تحدد كيفية وإجراءات التعامل مع الأزمات المحتملة .					
١٠	يسهل الحصول على الإمكانات (مادية ، بشرية ، تقنية ، معلومات .. إلخ) المطلوبة من الإدارات والأقسام الأخرى عند الحاجة لها من أجل التعامل مع الأزمات .					
١١	يتسم الهيكل التنظيمى بمرونة كافية تساعد الأمانة فى التعامل مع الأزمات حال وقوعها .					
١٢	تتوفر برامج وخطط كافية وجاهزة لإدارة الأزمات في الأمانة وتعمل على مراجعتها وتطويرها باستمرار .					
١٣	تُعقد اجتماعات دورية وتجُرى تجارب وهمية للتعامل مع الأزمات المحتملة .					

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١٤	تتوافر البرامج التدريبية الكافية فى مجال إدارة الأزمات .					
١٥	هناك اتفاقيات ثنائية فى إدارة الأزمات/الطوارئ مع المؤسسات والجهات الحكومية ذات العلاقة .					
١٦	يؤخذ عامل الوقت عند التعامل مع الأزمات بعين الاعتبار وبدقة مناسبة .					
١٧	يتم السيطرة على الأزمة عند حدوثها والحد من انتشارها واستمرارها بفترة زمنية مناسبة .					
١٨	هناك مبادرة لتوزيع المهام وتحديد المسؤوليات والصلاحيات وبفترة قصيرة ومناسبة عند حدوث أزمة .					
١٩	يتم التأثير فى الأحداث واستخدام إجراءات الطوارئ التى تقلل وتحد من الأضرار التى تسببها الأزمة بكفاءة .					
٢٠	يتم الاتصال بشكل دقيق وسريع للتأكد من مدى الأضرار التى سببتها أو التى قد تسببها الأزمة .					
٢١	تعد غرفة عمليات مناسبة مجهزة بالتقنيات الحديثة لاحتواء أسباب وأضرار الأزمة .					
٢٢	هناك قدرة وسرعة مناسبة فى تحريك الموارد المادية والبشرية الضرورية لاحتواء الأزمة .					
٢٣	يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لممارسة النشاطات الاعتيادية فى الدائرة/الأمانة دون أى تأخير فى ظروف الأزمات .					
٢٤	يتم تحديد الاحتياجات اللازمة للمواقع المختلفة التى تأثرت بالأزمة مع تقديم الموارد اللازمة لاستعادة النشاط الاعتيادى .					
٢٥	تعمل الدائرة/ الأمانة على تخفيف آثار الأزمات وذلك بالحد من استمرار أسباب حدوثها .					
٢٦	تُبادر الأمانة بتوجيه رسالة وحملة إعلامية مناسبة لجمهور المواطنين ووسائل الإعلام – إذا استدعى الأمر ذلك – حول الأضرار التى سببتها الأزمة وكيف تم التعامل معها .					
٢٧	تستخلص الدائرة/ الأمانة بصورة فعالة الدروس والعبر من الأزمات التى واجهتها سابقًا فى محاولة للاستفادة منها مستقبلاً .					
٢٨	تُقيم كفاية وفعالية خطط وبرامج إدارة الأزمات السابقة بقصد تحسينها للتعامل مع الأزمات المستقبلية .					
٢٩	تُدمج الدروس المستفادة من الثغرات فى الخطط السابقة بدقة عالية فى خطط الأزمات/ الطوارئ المستقبلية .					
٣٠	هناك تقييم موضوعى لخطط وممارسات وقرارات التعامل مع الأزمات المشابهة فى دول أجنبية أو أجهزة إدارية أخرى للاستفادة منها كدروس فى الأمانة .					

ثالثًا - البيانات الشخصية (*) :

ضع إشارة (×) فى المربع المناسب :

١ - **الجنس :** □ ذكر □ أنثى

٢ - **العمـر :** □ ٣٠ سنة فـأقل □ من ٣١-٤٠ سنة □ من ٤١-٥٠ سنة □ ٥١سنة فأكثر

٣ - **المؤهل العلمى :** □ ثانوية عـامـة فـأقل □ دبلوم مـتـوسط □ بكالوريوس □ دراسات عليا

٤ - **المستوى الوظيفى :** □ مدير □ رئيس قسم

٥ - **مدة الخدمة الإجمالية :** □ ٥ سنوات فأقل □ من ٦-١٠ سنوات □ من ١١-١٥ سنة □ ١٦سنة فأكثر

(*) تم وضع هذا الجزء فى الاستبانة تمهيداً لإجراء دراسة أخرى لاحقة مكملة لهذه الدراسة تقيس أثر بعض الخصائص الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة نحو مدى توافر نظام لإدارة الأزمات فى أمانة عمان الكبرى .

● الإدارة العـــامـــة
● المجلد التـاسع والثـلاثون
● العـــــدد الـرابـع
● شـــــوال ١٤٢٠ هـ
● يـنــايــر ٢٠٠٠ م

إدارة النزاع ونجاح المشاريع الإنشائية : مراجعة للأدبيات وتطوير إطار نظرى *

تأليف : ديفيد لانج فورد وبارشير **
وحمود بن سليمان المشيقح
ترجمة : د. حمود بن سليمان المشيقح ***
راجع الترجمة : د. وحيد بن أحمد الهندى ****

ملخص الدراسة :

يعرض المقال لنموذج نظرى وعملى لفحص العلاقة بين نجاح المشاريع الإنشائية والأسلوب الذى يتبناه مديرو المشاريع فى إدارة النزاع . وقد استخدمت منهجية البحث (٣٥) حالة دراسية قامت بها جميعًا الإدارة العامة للأشغال العسكرية بوزارة الدفاع والطيران فى المملكة العربية السعودية . وتهدف الدراسة إلى اختبار علاقة أداء المشروع مقاسًا بمدة التنفيذ ، والتكلفة ، والجودة ، وحدة النزاع ، وطريقة حل النزاع وشدة الجهد الإنشائى ، ثم يربط أداء المشروع مع أساليب مدير المشروع المستخدمة فى إدارة النزاع . يعمل مديرو المشاريع كموظفين لدى المالك (الإدارة العامة للأشغال العسكرية بوزارة الدفاع والطيران) وكذلك المقاولون . لقد تم افتراض أن مديرى المشاريع الذين يتبنون استخدام أسلوب إدارة النزاع الموجه نحو تكامل وانسجام الأطراف المشاركة فى العقد يديرون المشاريع بنجاح أكثر .

* ترجمة لمقالة . Conflict Management and Construction Project Effectiveness A Review of the Literature and Development of a Theoretical Framework by Dr. Hamoud S. AL-Meshekeh and Pro. David A. Langford, Journal of Construction Procurement, May, 1999.

** إدارة المشاريع بجامعة استار شيلد بالمملكة المتحدة .

*** إدارة الإنشاء ، الإدارة العامة للأشغال العسكرية ، وزارة الدفاع والطيران ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .

**** أستاذ مشارك ، ورئيس قسم الإدارة العامة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .

مصطلحات الدراسة : إدارة النزاع ، النماذج ، مديرو المشاريع ، أداء المشاريع ، المملكة العربية السعودية

مقدمة :

تزايدت حدة النزاع فى الصناعات الإنشائية خلال العقود الثلاثة الماضية ، وتعتبر هذه الظاهرة دولية من حيث المدى (AL-Malik, 1994; Al-Harbi, 1995; and Laver, 1992) . فالنزاع مثل القوة من المواضيع ذات التأثير المتضاد حيث يشتمل على آثار بناءة وأخرى هدامة . فالتأثير البناء يرتكز على تحسين الإنتاج حيث يؤدى النزاع إلى ابتكار وإبداع طرق اقتصادية حديثة تحقق أهداف الطرفين ، أما الآثار الهدامة للنزاع فتتركز فى إعاقة الإنتاجية .

أدرك علماء الاجتماع أن النزاع ظاهرة ذات آثار إيجابية وسلبية حسب إدارتها ، وكذلك اقترح علماء الاجتماع وخبراء معهد الهندسة المدنية والمعهد الملكى للمسَّاحين فى بريطانيا أن إدارة النزاع تحتاج إلى بحث و دراسة (Thomas, 1971 and Barnes, 1986) . وينظر مديرو المشاريع إلى إدارة النزاع على أنها إحدى المهارات الضرورية والأساسية لنجاح المشاريع (Lawrence & Lorsch, 1967; Butler, 1970; Thamhain & Wilemon, 1976, and Gemmill and Thamhain, 1970) . إن قدرة مديرى المشاريع على إدارة النزاع هى الفارق بين نجاح المشروع من عدمه (Thamhain & Wilemon, 1975a and Posner, 1986) . على الرغم من أنه قد تم كتابة العديد من المقالات عن عملية النزاع وأساليب حله فى الإطار النظرى التنظيمى إلا إن هناك قليلاً من الدراسات بحثت فى العلاقة بين أسلوب إدارة النزاع ونجاح المشروع الإنشائى (Young, 1993) . تركز هذه الدراسة على الكشف عن أسلوب إدارة النزاع وتقدم إطاراً نظرياً لفحص أسلوب مد ير المشروع فى إدارة النزاع وعلاقته بنجاح المشروع الإنشائى . وتتزامن هذه الدراسة مع فحص للعلاقة فى مشاريع الإدارة العامة للأشغال العسكرية بوزارة الدفاع والطيران الجارى تنفيذها فى المملكة العربية السعودية .

أهداف الدراسة :

تهتم هذه الدراسة بإدارة النزاع فى المشاريع الإنشائية ، والهدف الرئيسى من هذه الدراسة هو إجراء اختبار تجريبى على العلاقة بين أسلوب مديرى المشاريع فى إدارة النزاع كمتغير مستقل ونجاح المشاريع الإنشائية كمتغير تابع . أيضا وتفحص المتغيرات المعترضة وهى العوامل التى تؤثر نوعًا ما على العلاقة بين المتغير المستقل والتابع . وتشتمل العوامل المعترضة على طبيعة و خصائص علاقات العمل (Bennett, 1991, and Filley, 1975). وهذا يشمل الخلفية العلمية والخبرة العملية والتدريبية والتى تساعد على تأسيس الثقة بين الأطراف (Kanter, 1980, Thomas, 1976, Filley, 1975, Emmerson, 1962, and Barber, 1983) . وكذلك يتم فحص تأثير العوامل البيئية التى قد تؤثر على قوة العلاقة . تتألف العوامل البيئية من حجم ونوع المشروع الإنشائى ؛ ولذا فإنه يمكن إبراز أهم الأهداف التى تسعى إلى تحقيقها هذه الدراسة فما يلى :

١ – عمل تقييم شخصى لمدى إدراك مديرى المشاريع للأساليب الناجحة فى إدارة النزاع .

٢ – تقصى التلازم بين إدراك مديرى المشاريع لأسلوب إدارة النزاع وخلفية مديرى المشاريع العلمية والتدريبية والخبرات العملية .

٣ – فحص العلاقة بين أسلوب مديرى المشاريع فى إدارة النزاع ونجاح المشروع الإنشائى .

٤ – بحث تأثير حجم ونوع المشروع على قوة العلاقة بين أسلوب مديرى المشروع فى إدارة النزاع ونجاح المشروع .

٥ – بحث تأثير الخلفية العلمية والتدريبية والخبرات العملية لمديرى المشاريع على العلاقة بين الأسلوب الناجح لإدارة النزاع ونجاح المشروع .

فرضيات الدراسة :

تركز الدراسة على علاقة الفرضية التى تحلل العلاقة بين المتغير المستقل (أسلوب مدير المشروع فى إدارة النزاع) والمتغير التابع (نجاح المشروع الإنشائى) . يوضح الشكل رقم (١) النموذج البحثى الذى ينظم هذه العلاقات والفرضيات التى تم

صياغتها وهى كالتالى :

الفرضية الأساسية

يكون المشروع الإنشائى أكثر نجاحًا عندما يتبنى مديرو المشاريع أساليب التكامل فى إدارة النزاع .

الفرضية الثانوية رقم (١)

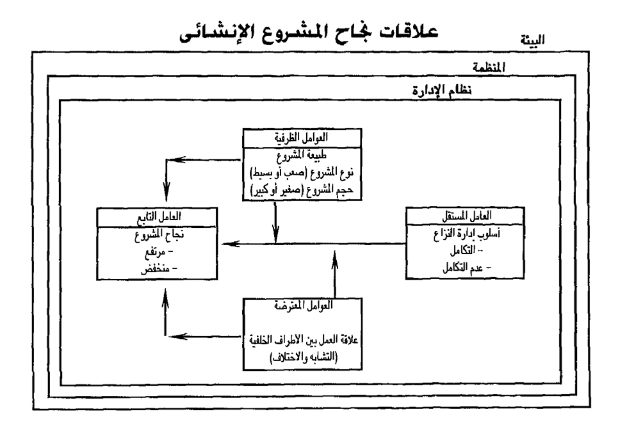
العلاقة بين نجاح المشروع الإنشائى وأسلوب مدير المشروع لإدارة النزاع تكون أكثر قوة عندما تكون المشاريع مركبة وكبيرة الحجم .

الفرضية الثانوية رقم (٢)

تتجه أساليب مديرى المشاريع فى إدارة النزاع للتشابه عندما تتماثل الخلفية التعليمية والتدريبية والخبرات العملية لمديرى المشاريع .

شكل رقم (١)

علاقات نجاح المشروع الإنشائى



عوامل البحث :

يشتمل البحث على ثلاثة أنواع من العوامل : عوامل رئيسية ، ومعترضة ، وظرفية . وتشير العوامل الرئيسية إلى العامل المستقل والعامل التابع . أما العوامل المعترضة فهى العوامل التى قد تشرح العلاقة بين المتغير المستقل والتابع . والعوامل الظرفية هى العوامل التى قد تؤثر على قوة العلاقة بين المتغير المستقل والتابع .

إدارة النزاع :

يقصد بأسلوب إدارة النزاع هو الطريقة المستخدمة فى إدارة النزاع أو الأسلوب الذى يتخذه الفرد فى أداء عمله . ويتأثر سلوك النزاع بين المشاركين بتوجهات وميول وقيم وأفكار ورغبة وطموح وأهداف الأطراف المشاركة (Mullins, 1989) . قام علماء السلوك بدراسة السلوك المستخدم فى إدارة النزاع وتصنيفه إلى العديد من الأساليب حسب الاتجاهات والنوايا (Follet, 1940; Blake and Mouton 1964; Thomas, 1976, and Rahim, 1986) .

تم التفريق بين أساليب إدارة النزاع على أساس بعدين : الاهتمام بالذات والاهتمام بالآخرين مع خمسة أساليب لإدارة النزاع . البعد الأول يشرح درجة محاولة الفرد إشباع اهتماماته الذاتية . أما البعد الثانى فيشرح درجة محاولة الفرد إشباع اهتمامات الآخرين ؛ وينتج عن ذلك خمسة أنماط من الأساليب تسمى السيطرة ، والتكامل ، والتوسط ، والتسامح ، والتلافى . ويوضح الشكل رقم (٢) بعدى شبكة النزاع مع خمسة أساليب لإدارة النزاع .

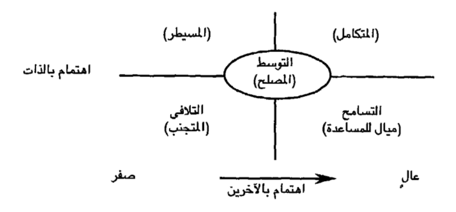
أسلوب التكامل (المتكامل) : يسعى صاحب هذا الأسلوب للتكامل حيث يتميز بالاهتمام العالى بالذات وبالآخرين ، و يتعاون المشاركون لتحقيق المستوى المطلوب من الرضا ، وهذا يتطلب تبادل المعلومات والصراحة وبحث الاختلافات للوصول إلى حل ناجح ومقبول لدى الطرفين .

أسلوب التسامح (الميال للمساعدة) : يظهر هذا الأسلوب عندما يكون أحد الطرفين عنده اهتمام منخفض بالذات واهتمام كبير بالآخرين . ويرتبط هذا السلوك بالإيثار لصالح الطرف الآخر ، وقد يأخذ هذا الأسلوب شكل تقليل الأنانية والكرم والمساعدة

والطاعة لتعليمات الطرف الأخر . وهذا الأسلوب يؤكد الجماعية والارتقاء عن الاختلاف لإرضاء الغير . الفرد المتسامح يضحى باهتماماته وحاجاته فى سبيل اهتمامات الطرف الآخر .

شكل رقم (٢)

بعدا شبكة أساليب إدارة النزاع



المصدر : (رحيم – ١٩٨٦) إدارة النزاع فى المنظمات ، نيويورك ، الناشر بر يجر ، ص ٢٨ .

أسلوب السيطرة (المسيطر) : يخرج هذا الأسلوب لإدارة النزاع عندما يكون لطرف اهتمام عال بنفسه واهتمام منخفض بالآخرين . إذ يميل المشارك للسيطرة عن طريق تأكيد ما يهتم به أكثر وبدون الاهتمام باحتياجات ورغبات الطرف الأخر . يعرف هذا السلوك بسلوك الكسب أو الخسارة ، حيث يسعى المسيطر جاهداً بعدم الاعتراف بحاجات أو توقعات الآخرين .

أسلوب التلافى (المتجنب) : يخرج هذا الأسلوب لإدارة النزاع عندما يكون لطرف اهتمام منخفض بالذات وبالآخرين على حدا سواء ، ويميل المشاركون إلى عدم الاهتمام بالمشكلة . ويرتبط هذا السلوك بالاتجاهات غير المهتمة نحو النزاع كما يرتبط بالانسحاب ، أو التأجيل ، أو التسويف . وأيضا يرتبط بأسلوب لا أسمع ، لا أدرى ، لا أتكلم . ويمكن أن يأخذ هذا الأسلوب شكل التأجيل حتى يحين الوقت المناسب أو الانسحاب من المواقف الخطرة .

أسلوب التوسط (المصلح) : ينسب هذا الأسلوب إلى الاهتمام المتوسط بالذات والآخرين . المشارك الذى لديه هذا الأسلوب يميل إلى التصالح فى حل القضية أو النزاع لتحقيق بعض الرضا الجزئى . يرتبط هذا السلوك بأسلوب (اعط و خذ) وأيضا المشاركة حيث يقوم الطرف المصلح بالتنازل عن شىء للوصول إلى قرار مقبول . كما أن هذا الأسلوب يرتبط بتقسيم الاختلافات وتبادل التنازلات وتحقيق موقف وسط .

لقياس الإدراك الشخصى للمبحوثين للأسلوب الناجح فى إدارة النزاع وكذلك الأسلوب المستخدم فى إدارة النزاعات تم استخدام أداتين مختلفين ، حيث يقوم المدير بالتأشير على الاستبانات المصممة من قبل رحيم (Rahim,1983) .

لقياس اتجاه مديرى المشاريع نحو أسلوب إدارة النزاع تم مسح المبحوثين باستخدام استبيان مختصر يحتوى على خمس جمل تمثل الأساليب الخمس . ثم طُلب من المبحوثين ترتيب الخمسة أساليب حسب أفضليتها وذلك باستخدام الأرقام من واحد إلى خمسة ، حيث الرقم واحد يمثل الأكثر تفضيلاً ، والرقم خمسة يمثل الأقل تفضيلاً .

ولتمجيد هذا العمل تم استخدام أداة رحيم (Rahim) المطورة لقياس أسلوب مديرى المشاريع الفعلى فى إدارة النزاع . تحتوى أداة رحيم على (٣٥) عبارة تصف ردود الفعل المختلفة نحو النزاع ، تمثل العبارات الـ (٣٥) الأساليب الخمس ، حيث كل سبع عبارات تمثل أسلوبًا واحداً . يعرض الجدول رقم (١) الأساليب الخمس وردود الفعل المتعلقة بها .

لقياس أسلوب مديرى المشاريع الناجح فى إدارة النزاع خلال تنفيذ المشروع الإنشائى طُلب منهم أن يؤشروا على التصرف المثل لسلوكهم حين وقوع خلاف هام مع الطرف الآخر فى المشروع الإنشائى الجارى تنفيذه .

ولأن عدداً من مديرى المشاريع يختلفون فى النظر إلى الأسلوب الفعال فى إدارة النزاع ، وكذلك يتبنون أساليب مختلفة فى إدارة النزاعات الإنشائية المهمة ، وكذلك القطاع الصناعى أيضا يحتوى على فريقين مختلفين من مديرى المشاريع ، فريق يعمل مع المالك وآخر مع المقاول . وحيث إن كلا الفريقين لهما أهداف وخلفية تعليمية و تدريبية وخبرات عملية مختلفة ، لذا فإنه من المتوقع أن يختلف إدراك المبحوثين للأسلوب الناجح ، وكذلك يختلف استخدام المبحوثين للأساليب فى إدارة النزاعات الهامة فى المشاريع الإنشائية .

فالخلفية العلمية تطور وتنمى الشخصية والإدراك والمنطق والإحساس والتحليل ومهارة الربط والتقييم ومهارة الاتصال . وكذلك التدريب يطور الشخصية والمهارات الفنية وأساليب التطبيق العملى للمعرفة والاتجاهات المنطقية المعقولة ومهارة الاتصال . لذا فإن إدراك مديرى المشاريع العاملين مع المالك والمقاولين لأساليب إدارة النزاع يمكن أن تكون مختلفة ومتباينة ، وعليه تم طرح (نموذجاً نظرياً) لفحص إدراك مديرى المشاريع لأسلوب إدارة النزاع وكذلك اختبار العلاقة بين أسلوب التكامل لإدارة النزاع مع نجاح المشروع الإنشائى .

الجدول رقم (١)

بيان بأساليب (رحيم) الخمس لإدارة النزاع وردود الفعل المتعلقة بها .

الرقم	أسلوب إدارة النزاع	ردود الفعل
١	التكامل	أ. أحاول أن أبحث الموضوع مع شريكى حتى أجد حلاً مرضياً لنا . ب. أحاول ضم أفكارى مع أفكار شريكى للوصول إلى حل مشترك . ج. أحاول أن أعمل مع شريكى للوصول إلى حل للمشكلة يرضى طموحاتنا . د. أتبادل المعلومات الصحيحة مع شريكى حتى نحلَّ المسالة جميعاً . هـ أحاول أن أظهر اهتماماتى وذلك لحل الأمور بأفضل طريقة . و. أتعاون مع شريكى حتى نصل إلى قرار مرضى لنا . ز.أحاول أن أعمل مع شريكى لإيجاد الفهم الصحيح للمشكلة .
٢	التوسط	أ. أتنازل عن بعض الأشياء لأجل الحصول على البعض الآخر . ب. أحاول أن أجد حلاً وسطاً ليخلصنا من الخلاف . ج. أكسب فى بعض الأشياء وأخسر البعض الآخر . د. أقلل من قيمة الخلاف بيننا حتى نصل إلى حل وسط . هـ..أقترح حل وسط للمشكلة . و. أتفاوض مع شريكى حتى تتم التسوية . ز. أستخدم أسلوب " اعط وخذ " للوصول إلى حل وسط .

تابع الجدول رقم (١)

بيان بأساليب (رحيم) الخمس لإدارة النزاع وردود الفعل المتعلقة بها .

الرقم	أسلوب إدارة النزاع	ردود الفعل
٣	التسامح	أ. أحاول أن أرضى شريكى . ب. أوافق على رغبات شريكى . ج. أتسامح إزاء رغبات شريكى . د. أساعد شريكى للوصول إلى قرار لصالحه . هـ. أتنازل لشريكى . و. أوافق على مقترحات شريكى . ز. أحاول أن أحقق تطلعات شريكى .
٤	التلافى	أ. أحاول تجنب البت فى الأمر فى الحال وأحتفظ بالخلاف لنفسى . ب. أتفادى النقاش المفتوح حول نقاط الخلاف مع شريكى . ج. أتفادى الاختلاف مع شريكى . د. أتجنب وأتفادى التصادم مع شريكى . هـ. أسكت عن الخلاف مع شريكى حتى أتفادى التجريح فى المشاعر . و. أحاول تفادى المقايضة غير المرضية مع شريكى . ز. أحاول أن أبتعد عن مواضيع الخلاف و الفرقة مع شريكى .
٥	السيطرة	أ. أصر على رأيى فى حل المشكلة . ب. أستخدم نفوذى للحصول على قبول أفكارى . ج. أستخدم سلطتى حتى أجعل القرار لمصلحتى . د. أفاوض وأناقش المسالة مع شريكى حتى أوضح له مزايا موقفى . هـ. أستخدم خبرتى حتى أتمكن من جعل القرار لصالحى . و. أتمسك بحزم لتحقيق مواقفى بشدة . ز. أستخدم قوتى حتى أفوز بالمنافسة .

المصدر: رحيم، م.أ.(١٩٨٣) قياس أسلوب إدارة النزاع بين الأشخاص ، دورية أكاديمية الإدارة ، نيويورك ، الجزء ٢٦، رقم ٢، ص ٣٦٨-٣٧٦ .

المشروع الإنشائى الناجح :

تُستخدم العديد من المصطلحات لتعريف الفاعلية . وتشتمل المصطلحات على الأداء ، والنجاح والكفاءة والتحسين والإنتاجية والمسئولية . ذكر كامرون ويتنى أن النظام الفعال هو النظام الذى يحقق الأهداف (Cameron and Whetten, 1983) . وبما أن المشاريع الإنشائية تخدم أهداف العميل (Bennett 1991) . لذا فإن المشروع الفعال هو الذى يحقق أهدافه . ومن الطبيعى أن الأفراد والمجموعات والهيئات يمثلون المالك والمصمم والمقاول ربما يكون لهم أهداف مختلفة . ناقش سافيدو وزملاؤه (Savido et al.,1980) عوامل نجاح المشاريع الإنشائية واقترحوا العديد من المعايير لقياس نجاح مشاريع المالك والمصمم والمقاول , وذكروا أن غياب المطالبات والدعاوى على المشروع تعتبر معياراً مهمًا لقياس نجاح المشروع للأطراف . لذا عندما ينتهى المشروع بدون استخدام القضاء والتحكيم لحل النزاعات الإنشائية يعتبر المشروع ناجحًا كما ذكر رحيم (Rahim, 1986) أنه يوجد إجماع بين علماء التنظيم أن احتواء المنظمات على مستوى معتدل من النزاعات ضرورى لتحقيق مستوى عال من الأداء . وعليه فالمشروع الناجح هو الذى يحتوى على مستوى معتدل من النزاعات . وقد أكد علماء التنظيم أنه جب أن يعتمد الباحثون على معايير متعددة لقياس النجاح (Stogdill, 1974 Yulk, 1971). لذا فالجمع بين تعريف بنت (Bennett) وسافيدو (Savido) ورحيم (Rahim) يُخرج تعريف إجرائى لنجاح المشروع الإنشائى . يُعرف فى هذه الدراسة المشروع الناجح بأنه هو المشروع الذى يحقق أهدافه ويحتوى على مستوى معتدل من النزاعات يتم حلها بدون استخدام العدالة .

تتكون أهداف المشروع من ثلاثة عناصر : الوقت والتكلفة والجودة . وفى هذه الدراسة تم النظر إلى هذه العناصر كالتالى : السرعة وهى المسطحات المبنية من المشروع ، تقسيم وقت المشروع . والتكلفة هى التكلفة الكلية وتقسيم المسطحات المبنية من المشروع والرضا عن أداء المشروع . إن تقييم هذه العناصر يشتمل على تقييم موضوعى وشخصى .

وهكذا فالتقييم الموضوعى يقاس بسرعة وتكلفة إنجاز المشروع . والقياس يُعد عن طريق تكوين المشاريع فى مجموعات مختلفة على حسب قيمة عقودها . يحدد المتوسط لكل مجموعة عن طريق استكشاف سرعة (٦٠ ٪) من المشاريع وهى التى تمثل

متوسط السرعة ، فالمشروع الذى تقل سرعته عن المتوسط تعتبر سريعة الإنجاز ، والمشروع الذى تزيد سرعته عن المتوسط يعتبر بطيئًا . وكذلك على نفس النهج يتم تحديد متوسط التكلفة لكل مجموعة ومقارنة تكلفة مشاريع كل مجموعة مع متوسط كل مجموعة . تكلفة المشروع الذى يقل عن المتوسط يعتبر منخفض التكاليف ، والمشروع الذى تكلفته تزيد عن المتوسط يعتبر باهظ التكاليف .

استُخدم – أيضا – التقييم الشخصى لمعرفة مستوى رضا المدير العام عن أداء المشروع . وتتأثر ترجمة الرضا بنوع المعيار المستخدم فى التقييم . وكذلك بقيم واتجاهات وتعليم الفرد .. إلخ . تستخدم بحوث الرضاء بعدًا واحدًا أو أبعادًا متعددة . من جهة البحوث ذات البعد الواحد فهى شائعة حيث تستخدم معيارًا واحدًا لقياس الرضاء وهى طريقة غير مكلفة وسهلة الإدارة والإجابة إلا إنها قابلة للخطأ وسوء الترجمة . ومن جهة أخرى فإن الطريقة ذات الأبعاد المتعددة تستخدم عدة معايير لقياس مستوى الرضاء . وسوف يتم استخدام معياريين لقياس مستوى الرضاء فى هذه الدراسة وهما : رضاء المدير العام عن أداء مد ير المشروع ، ورضاء المدير العام عن أداء المشروع .

تم قياس رضاء المدير العام عن مدير المشروع عن طريق الطلب من المدير العام تأشير مستوى رضائه عن مدير المشروع ، وذلك بوضع الإشارة المناسبة على الخانة لمقياس ثلاثى : رضاء مرتفع ، ورضاء متوسط ، ورضاء منخفض .

يقصد بالرضاء عن أداء المشروع هو رضاء المدير العام عن جودة تنفيذ المشروع . يقاس رضاء المدير العام عن طريق الطلب من المدير العام وضع الإشارة المناسبة التى تعبر عن مستوى رضائه عن أداء المشروع على مقياس ثلاثى يتراوح بين (رضاء منخفض ، ورضاء متوسط ، إلى رضاء مرتفع) .

تُعبرَ حدة النزاع عن مستوى النزاعات الواقعة خلال إنجاز المشروع . وتقاس كمية النزاعات عن طريق الطلب من مدير المشروع أن يحدد طبيعة المشروع من حيث شدة النزاع فى المشروع على مقياس ثلاثى يتراوح بين (اضطراب عالٍ ، وليس بمضطرب بشكل عالٍ وليس بهادئ ، وهادئ) .

تصنف طرق حل النزاعات إلى ثلاثة أنواع : تفاوض مباشر ، وتفاوض غير مباشر (عن طريق الوسيط أو الخبير) والسلطان القضائى (عن طريق القضاء أو التحكيم) . لقياس مدى استخدام مديرى المشاريع لطرق حل النزاعات ، يطلب من المبحوثين وضع دائرة على الرأى الذى يمثل آراءهم حول ثلاث عبارات تصف مدى استخدامهم لطرق حل النزاعات فى المشروع الحالى مستخدمين مقياس ثلاثى يتراوح من (أوافق ، وغير متأكد ، إلى غير موافق) .

العوامل المعترضة :

تشتمل العوامل المعترضة على العوامل التى تشرح العلاقة بين الأسلوب المستخدم فى إدارة النزاع ونجاح المشروع الإنشائى . توجد عوامل كثيرة لا يمكن حصرها يمكن أن تشرح العلاقة بين المتغيرين ويمكن جمع هذه العوامل فى خمس مجموعات كالتالى : (١) طبيعة النزاع ، (٢) خصائص المتنازعين ، (٣) تبادل خصائص العلاقة (٤) الهيكل التنظيمى للمتنازعين (٥) البيئة .

تشتمل طبيعة النزاع على حجم ، وقيمة ، وتركيب ، وتماسك ، ومركزية النزاع . كما أن طبيعة النزاع تتشكل حسب خصائص المتنازعين . تشتمل طبيعة أو صفة المتنازعين على الشخصية والجنس و العمر والخلفية الثقافية . ومع أن رغبات ومواقف المتنازعين تحدد منظورهم لموضوع النزاع فإن خصائص العلاقة بين الطرفين تؤثر على مصلحة واتجاهات المتنازعين ، بالإضافة إلى اشتمالها على طبيعة إدارة المشروع والعلاقة بين المتنازعين .

تشتمل إدارة المشروع على أهداف العميل وأنشطة الإدارة والبيئة . كما أن مراجعة الأدبيات أوضحت أن طبيعة إدارة المشروع ، و البيئة أعطيتا اهتماماً كبيراً من العلماء و الباحثين (انظر إلى Walker, 1980 and 1984 Hughes, 1989; Hellard, 1988; Hall, 1972; Bennett, 1991; Burns & Stalker, 1961; Lawrence & Lorsch, 1967 b; Hall, 1962; Woodward, 1965; and Harvey, 1968) . بينما طبيعية علاقة العمل بين المتنازعين أُعطيت اهتماماً ضئيلاً (Zeyed and Torrance, 1988; Burton, 1969, and Deutsch, 1949) . وعليه تقوم هذه الدراسة على فحص طبيعة علاقة العمل بين المتنازعين كعامل معترض .

خصائص حسن علاقة العمل مطلوب في الإدارة (Robertson & Copper, 1983) . وكذلك حسن التعامل والاتصال يعزز نجاح الأداء (Fellows, 1991) . في هذا البحث تم تثبيت العوامل التالية : البيئة والهيكل التنظيمي ونظام إدارة المشاريع . خصائص العلاقة بين الأطراف (واثق وغير واثق) هي العامل المعترض الموضح في الشكل رقم (١) . إن التشابه في الخلفية التعليمية و التدريبية والخبرات العملية هي أساس الثقة بين الأطراف . كما أن هذه الخصائص تطور شخصية الفرد (Hawke, 1992 and 1994; Powell, 1990; 1993) ، فالتعليم يساعد على تطوير إدراك الفرد ومهاراته الفنية التي تشتمل على المنطق والقدرات والمهارات التحليلية والربطية مع الجدارة الفنية مثل : طرق العمل واتخاذ القرارات . على ذلك فإن التشابه في الخلفية التعليمية والتدريبية والخبرات العملية بين الأطراف تطور الثقة بينهم .

المشاركون الذين يتشابهون في المستوى التعليمي ومكان الدراسة والتخصص يتحدثون نفس اللغة لذلك يسهل التفاهم و يعزز الاتصال بينهم . للسهولة في هذا البحث تم الأخذ بعين الاعتبار عامل واحد ليمثل التشابه في الخلفية التعليمية وهو التشابه في التحصيل العلمي ومكان الدراسة و التخصص للأطراف . المديرون الذين يختلفون في الخلفية التعليمية تم إعطاؤهم درجة أقل وتم الرمز لهم بالدرجة (ل) . (على سبيل المثال أحد المبحوثين هو مصمم أو معماري والآخر مهندس) . المديرون المتشابهون في الخلفية العلمية تم اعتبارهم متشابهين و تم الرمز لهم (م) (على سبيل المثال كل المبحوثين مصممون أو أحدهم عنده مؤهل إضافي مثل الهندسة أو الإدارة) . هؤلاء المديرون أصحاب نفس التخصص أعطوا درجة عالية والرمز لهم كان (هـ) . على سبيل المثال كل المبحوثين عنده نفس المؤهل في التصميم و/أو الهندسة و/أو الإدارة .

التدريب :

إن الهدف الرئيسي من التدريب هو تطوير مهارات جديدة ومعرفة واتجاهات لتحقيق النجاح في الأداء . وهذا منعكس في تعريف التدريب ، على سبيل المثال قاموس أكسفورد (Oxford Dictionary) أدرج العديد من التعاريف بما في ذلك تقديم التعليم والتمرين والمهارات والحرف عن طريق المشاركة في مواد و تدريبات للتأهيل . في مجال التوظيف عُرف التدريب في دليل مصطلحات إدارة تدريب الموظفين

الصادر عام ١٩٧١م فى بريطانيا على أنه التطوير النظامى للاتجاهات و المعرفة والمهارات السلوكية المطلوبة من الفرد حتى يؤدى العمل أو الوظيفة على نحو متميز أو ملائم . عرف قولد ستين (Goldstein 1980) التدريب أنه الاستحواذ على المهارات والاتجاهات والمواقف التى تحسن الإنتاج في الوظيفة . ومن التعاريف سالفة الذكر ، يركز التدريب على تطوير مهارات الفرد و المعرفة والاتجاهات . لهذا فإن تدريب المديرين يشتمل على ثلاثة مواضيع : المعرفة الفكرية ، ومهارات حل المشكلات ، و مهارات العلاقة ما بين الأشخاص .

فى هذا البحث لقياس التدريب يُطلب من المبحوثين إدراج حجم التدريب الذى حصلوا عليه فى المعرفة الفكرية ، ومهارات حل المشكلات و مهارات العلاقة ما بين الأشخاص على مقياس ثلاثى : (منخفض ومتوسط ومرتفع) .

الخبرات العملية :

استخدمت القواميس المختلفة المشاركة والملاحظة فى تعاريف الخبرة . على سبيل المثال عرف قاموس أكسفورد (Oxford Dictionary) الخبرة بأنها العملية التى يتم فيها تحصيل المعرفة أو المهارة عن طريق الممارسة أو الاطلاع والمشاهدة . وكذلك عرف قاموس كولن (Collins Dictionary) الخبرة على أنها الممارسة أو المشاهدة المباشرة الشخصية .

تم قياس خبرات مديرى المشاريع فى هذا البحث بكميات مشاركة أو مشاهدة المبحوثين لإنجاز المشاريع الإنشائية الحكومية فى المملكة العربية السعودية . المبحوثون الذين ليس لديهم خبرات سابقة فى إنجاز المشاريع الإنشائية فى المملكة العربية السعودية تم اعتبار أنه لا يوجد لهم خبرات ورمز لهم (لا) . أما الذين لهم خبرات سابقة فى إنجاز المشاريع الإنشائية الحكومية فى المملكة العربية السعودية وليس لديهم خبرات فى إنجاز مشاريع الأشغال العسكرية التابعة لوزارة الدفاع والطيران تم اعتبارهم من أصحاب خبرات متوسطة ورمز لهم (م) . أما المبحوثون الذين لديهم خبرات سابقة فى إنجاز مشاريع الأشغال العسكرية التابعة لوزارة الدفاع والطيران فتم اعتبارهم من أصحاب خبرات كثيرة ورمز لهم (هـ) .

العوامل الظرفية :

حاول العلماء والباحثون أن يطبقوا نظرياتهم ونماذجهم لجميع الظروف فى الخمسينيات من القرن العشرين الميلادى . لقد أدت نتائج هذه الفرضية إلى خيبة الأمل حيث عملت بعض الفروض فى بعض الحالات ولم تعمل فى حالات أخرى. وفى الستينيات من القرن العشرين الميلادى بدا من الواضح أنه لا يوجد طريقة واحدة تعمل فى جميع الظروف . بالإضافة إلى أن ود ورد و لورانس ولورتش (Woodward, 1965 and Lawrence & Lorsch, 1967) اقترحوا أن اختيار النظام الملائم يعتمد على طبيعية أهداف المالك ونوع المشروع وطبيعة بيئة المشروع .

كما أشار الباحثون أنه لإدارة النزاعات بنجاح قد يكون أحد الأساليب أنسب من الآخر اعتماداً على ظروف الحالة (Hart, 1981; Rahim & Bonoma, 1979; Thomas, 1977 a) . بالرغم من أن بعض علماء السلوك وجدوا أن أسلوب التكامل هو الأسلوب المناسب لإدارة النزاع على سبيل المثال (Blake & Mouton, 1964; Burke, 1969; Likert, 1976) . لذا فإن ارتباط أسلوب إدارة النزاع مع نجاح المشروع الإنشائى يعتمد على ظروف الموقف .

وحيث إن صعوبة إدارة المشروع تزيد مع طبيعة المشروع . لذا فإن تأثير طبيعة المشروع الإنشائية على العلاقة أمر مهم . تشتمل طبيعة المشروع على حجم المشروع ، ونوع المشروع ، والتنوع فى أنشطة المشروع وكذلك مجال تكرارها ، والغموض، وأهداف المشروع من حيث السرعة و التكلفة (Bennett, 1991) . وفى هذه الدراسة فقط تم فحص تأثير حجم المشروع وصعوبة العلاقة .

حجم المشروع :

يستخدم الباحثون عوامل مختلفة لقياس حجم المنظمات ، ويجادل بعض الباحثين على أن بعض مجموعة من العوامل يجب أن تؤخذ فى عين الاعتبار مثل القيمة ومدة تنفيذ المشروع والعمل الذى تم إنجازه . وذكر كمبرلى (Kimberly ,1967) أنه لا يوجد اتفاق حول كيفية قياس حجم المشروع . على سبيل المثال استخدم نعومى (Naoum, 1989) لقياس الحجم فى بحثه عاملين : تكلفة البناء وإجمالى مسطحات

المشروع المبنية . فى حين استخدم برينسن وزملاؤه و كذلك ديجبرانى (Bresnen et al., 1984 and Djebarni, 1993) ثلاثة عوامل تشتمل على عدد العمال ، ومدة تنفيذ المشروع وقيمة عقد المشروع كمؤشر لقياس الحجم . كما اقترح بنيت (Bennett, 1991) أن يقاس حجم المشروع بقيمة المشروع وعدد الأنشطة الإنشائية التى يجب أن يشرف على تنفيذها ومدة تنفيذ المشروع . فى هذه الدراسة تم استخدام عاملين لتمثيل حجم المشروع وهما : تكلفة المشروع ومدة تنفيذ المشروع . تم قياس حجم المشروع عن طريق سؤال المبحوثين بكتابة حجم وتكلفة المشروع . وتم اعتبار المشاريع ذات القيمة الأكثر من مائة مليون ريال سعودى ومدة تنفيذ المشروع أكثر من عامين بأنها كبيرة الحجم . أما المشاريع ذات القيمة الأقل من مائة مليون وأكثر من خمسين مليون ريال سعودى ، ومدة تنفيذ المشروع أقل من عامين وأكثر من عام واحد فهى متوسطة الحجم . والمشاريع ذات القيمة الأقل من خمسين مليون ريال سعودى ومدة تنفيذ المشروع أقل من عام واحد تم اعتبارها مشاريع صغيرة الحجم .

صعوبة المشروع :

يستخدم الممارس مصطلح صعوبة المشروع ليشير إلى قضايا الإدارة . كما أنه قد تم استخدام عوامل مختلفة لتمثيل الصعوبة فى المشروع . عبر نعومى (Naoum, 1989) عن صعوبة المشروع فى بحثه من ناحية الخدمات المادية وعدد المقاولين المشاركين فى تنفيذ المشروع . ولكن بنيت (Bennett, 1991) وجد أن صعوبة المشروع تكمن فى التقنية المستخدمة والمساحة ووقت تنفيذ المشروع . إن الاختلاف فى التقنية يشتمل على مواد البناء المستخدمة ، والفنيين الضروريين لتنفيذ المشروع ، والمعدات وعناصر المشروع والتقنية الضرورية لتنفيذ المشروع . ويجب أن تصف مساحة المشروع الموقع والشكل والنوع . كما يرتبط وقت تنفيذ المشروع بالصعوبة الناتجة عن التداخل الجارى بين الأطراف المشاركة سواء كان بين المصمم والمقاول أو بين المقاول والمقاول أو بين المالك والمقاول أو بين المقاول والاستشارى . إن مشاركة مقاولى الباطن لها أثر هام على إدارة المشروع بالإضافة للوقت المتاح . فى هذا البحث تم اعتبار عدد مقاولى الباطن والمشاركين فى تنفيذ المشروع بأنهم ممثلون لصعوبة تنفيذ المشروع .

على كل حال حتى يتم اختيار الطريقة المناسبة لاختبار العلاقة بين نجاح المشروع الإنشائى مع أسلوب مدير المشروع فى التعامل مع النزاع ، تم مراجعة ومناقشة وتصميم منهجية البحث كما هو موضح أدناه .

منهج البحث :

تم إجراء مراجعة شاملة عن طبيعة وتصميم الطرق البحثية (Yin, 1984; Nach- mias, 1992, Sproul,1975 and 1988; Oppenheim, 1986 and 1992) ، كما تم فحص طرق وتصميم بحوث النزاع السابقة (Evan, 1965; Corwin, 1969; As- seal, 1969; Thomas, 1971; Thamhain & Wilemon, 1975a; b; c; d; Gemmill & Thamhain, 1970; 1973; 1974; Thamhain & Wilemon, 1977a; b; Tang & Kirkbridge, 1986; Kozan, 1989; Posner, 1986; Chan, 1989; Jahren & Dammeier, 1990; Gardner & Simmons, 1992; Kezsbom, 1992; Donovan, 1993; Rush, 1993; Decosta, 1993, and AL-Sedairy Fellows and Lang, 1997) ، 1994 . أوضحت مراجعة إستراتيجيات النزاع السابقة أن معظم الباحثين فى النزاع استخدموا طريقة المسح و دراسة الحالة. أيضا يستخدم فى هذا البحث طريقة المسح و دراسة حالة لجمع المعلومات وذلك لعمليتهما ولبساطتهما بالإضافة إلى توفُر الوقت والمال اللازم .

ولهذه الدراسة تم اختيار الإدارة العامة للأشغال العسكرية التابعة لوزارة الدفاع والطيران فى المملكة العربية السعودية كما هو موضح أدناه .

مكان الدراسة :

يجرى فى المملكة العربية السعودية تنفيذ مشاريع إنشائية جبارة بمقاولين مختلفين (Salamah,1989) . ولقد كان النصيب الأكبر من مشاريع المملكة العربية السعودية لوزارة الدفاع والطيران حيث كان نصيبها (٣٦٪) من مجموع المصاريف على تنفيذ المشاريع الإنشائية لعام ١٩٨٢م (AL-Assaf,1985) . كما أن مراجعة أداء مشاريع وزارة الدفاع والطيران الإنشائية أوضحت زيادة فى حدة النزاع خلال العقدين الماضيين (Mohouad, 1995) . ويقوم بتنفيذ مشاريع الوزارة مقاولون مختلفون تحت نظام إنشائى إدارى واحد يشرف عليه من قبل الإدارة العامة للأشغال العسكرية (AL-Assaf, 1985) .

وقد تم مراجعة البيئة المحيطة بإنشاء المشاريع الإنشائية فى المملكة العربية السعودية بالإضافة إلى النظام المستخدم فى إدارة المشاريع الإنشائية (AL-Mazyed, 1972; Daghistani, 1979; El-Mallakh, 1982; AL-Jarallah, 1983; AL-Assaf, 1985; AL-Solam, 1985; Hariri, 1985; AL-Sareef, 1986; AL-Jabr, 1987; Hamra, 1988; AL-Dabbagh, 1989; AL-Meshekeh, 1990; AL-Jallal, 1991; AL-Gahtani, 1991; AL-Dugaighter, 1993; AL-Khraisy, 1994; AL-Tawail, 1995) . إن بيئة المشاريع الإنشائية التى تمت مراجعتها تشتمل على البيئة العامة والمتخصصة ، فالبيئة العامة تشتمل على البيئة الثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية والمكانية ، بينما البيئة المتخصصة تحتوى على بيئة التصميم الجمالى ، الأنظمة المعمول بها ، والتقنية ، والقانون ، والنظام المالى . يشتمل نظام إدارة المشاريع على دور ومهام ومسئولية الخريطة التنظيمية للإدارة العامة للأشغال العسكرية .

قبل عمل الدراسة الحالية الفعلية تم عمل دراسة أولية لاختبار مدى ملاءمة الطرق والأدوات البحثية .

دراسة الحالة الأولية :

تعتبر الدراسة الأولية مهمة لصياغة أسلوب البحث . إن أهداف الدراسة الأولية هى الكشف عن طبيعة ميدان العمل والتعرف على المبحوثين وجمع معلومات متعلقة بمشكلة البحث والتحقق من نجاح الطرق والأدوات البحثية ، وكذلك الكشف عن المشاكل و المعوقات الخفية التى قد تؤثر على جمع المعلومات . علاوة على ذلك يتم توضيح الأسئلة والمصطلحات البحثية المستخدمة فى هذه الدراسة .

تستخدم دراسة الحالة الأولية المقابلات الشخصية و الاستبانات كأدوات بحثية . إن الغرض من المقابلات الشخصية هو التعرف على صفة و شخصية المبحوثين ، وطبيعة المشاريع التى يقومون بتنفيذها ومعرفة المبحوثين للمصطلحات المستخدمة فى النموذج . وطبيعة المشاريع الجارى تنفيذها تشتمل على طريقة التنفيذ ، والنوع ، والحجم ، والصعوبة . بالنسبة للحجم فيشتمل على التكلفة ، والمدة ، والمسطحات . أما الصفة الشخصية فتشتمل على الخلفية التعليمية و التدريبية والخبرات العملية . وأوضحت المقابلات الشخصية مع المبحوثين أن الإدارة العامة للأشغال العسكرية تدير

أكثر من (٣٥) مشروعا إنشائيا . وتختلف المشاريع من حيث الحجم والصعوبة والمدة ومستوى الإنجاز والقيمة . بالإضافة إلى أن المبحوثين كانوا راضين وعلى بينة واستيعاب بمصطلحات البحث .

إن الغرض من المسح الأولى هو فحص ملاءمة استبانات المسح للحالة الدراسة . لقد تم توزيع الاستبانة الأولى على العديد من المبحوثين القائمين على تنفيذ المشاريع الإنشائية لمنظمة الإدارة العامة للأشغال العسكرية التابعة لوزارة الدفاع والطيران فى المملكة العربية السعودية . يشتمل المبحوثون على مديرى المشاريع من قبل المالك و المقاول بالإضافة إلى رؤسائهم . وقد استخدمت نتائج دراسة الحالة الأولية لتهذيب تصميم دراسة الحالة . على سبيل المثال لاحظ بعض المبحوثين أن النزاع يصدر من مصدرين رئيسين وهما : الاتجاه أو من غموض فى الوثائق ، وعليه تم أخذ هذه المداخلة فى الاعتبار عند التصميم النهائى للحالة . ومشكلة أخرى وهى أن بعض مديرى المشاريع الذين يقومون بالإشراف على أكثر من مشروع اقترحوا استخدام أسلوب واحد فى التعامل مع النزاع ، وأن طبيعة المشروع ليست بالأهمية بمكان . لذا تم استخدام مقابلات شخصية مقننة فى حالة الدراسة لتقييم أسلوب مديرى المشاريع الفعلية .

الحالات الدراسية :

تم اختيار (٣٥) مشروعًا كحالات دراسية حيث تجمع المعلومات من مصادر متعددة . كما أن وحدة المصدر لجمع للمعلومات هو مدير المشروع و حجم العينة فى حدود (٦٠) مدير مشروع ، وكذلك تم استخدام الأدوات البحثية التالية : استبانات ميدانية ، ومقابلات شخصية مقننة ، ودراسة حالة للمشاريع . بالنسبة الاستبيانات الميدانية فتشمل على أسئلة حول ثلاثة مواضيع وهى : صفة خلفية المبحوثين ، وطبيعة المشروع ، وأسلوب المبحوثين المستخدم فى إدارة النزاع وأداء المشروع كما هو موضح أدناه .

صفة خلفية المبحوثين و المشروع :

تشمل صفة خلفية المبحوثين على الخلفية التعليمية و التدريبية والخبرات العملية . هذا ، ويوجه أسئلة للمبحوثين عن التخصص والمستوى الدراسى ومكان الدراسة و التدريب والخبرات العملية المكتسبة . وقد تم حصر طبيعة المشاريع والتى تشتمل على التكلفة وسرعة التنفيذ وصعوبة المشروع .

أسلوب إدارة النزاع :

بعد المراجعة الشاملة للأدبيات فى علم الإدارة والاتصال (Hall, 1969; Thomas & Kilman, 1974; Blake & Mouton, 1970, Putnam & Wilson, 1982, Ross-DeWine, 1982; and Rahim1983) ، تم تطوير مقياس رحيم (Rahim) ، حيث إنها مطورة بعناية تامة وذات أداء ثابت و مصداقية عالية (Womack, 1988) . على ذلك تم اختيارها لاكتشاف إدراك المبحوثين للأسلوب الناجح فى إدارة النزاع والأسلوب المستخدم للتعامل مع النزاع . من جهة واحدة تم قياس الأسلوب المفضل لإدارة النزاع عند المبحوثين عن طريق دعوة المديرين الإنشائيين لترتيب خمس عبارات تمثل أساليب إدارة النزاع الخمس طبقًا لأفضليتهم ، مستخدمين الأرقام من واحد إلى خمسة ، وقد قاد هذا إلى التعرف على الأسلوب المفضل الذى تم مناقشته فى فقرة أسلوب إدارة النزاع .

ومن جانب آخر تم كذلك استخدام أداة رحيم (Rahim) لقياس الأسلوب المستخدم فعلاً فى إدارة النزاع . وقد تمَّ إجراء مقابلات شخصية مقننة مع مديرى المشاريع من قبل المالك والمقاولين لاكتشاف أساليب المبحوثين الفعلية المستخدمة فى إدارة النزاع . فى المقابلة الشخصية يتم توزيع بطاقات على المشاركين ، تحتوى على سلوكيات مختلفة مستخدمة فى التعامل مع النزاعات بين الأفراد ، ثم يطلب من المدير أن يستذكر نزاع هام وقع فى المشروع الإنشائى الحالى ويضع علامة على المقياس الذى يوضح التصرف الذى تم تبنيه فى التعامل مع النزاع ومدى استخدامه . وتتكون درجات المقياس من (غالبًا جداً ، وغالبًا ، وبشكل غير متكرر ، وغير متكرر ولا يوجد) .

أداء المشاريع الإنشائية :

يشتمل أداء المشاريع الإنشائية على تحقيق أهداف المشروع ، ومستوى النزاع الواقع فى المشروع وطرق حل النزاع فى المشروع . وتشتمل أهداف المشروع على سرعة الأداء ، وتكلفة الأداء ، والرضاء . تستخدم الحالة الدراسية لتحليل سرعة تنفيذ المشروع وتكلفة المشروع كما هو موضح فى الفقرة المعنونة بـ (المشروع الإنشائى الناجح) .

المقصود بالرضاء رضاء الرئيس (المدير المباشر لمدير المشروع) . ويُدْعى الرؤساء لتزويدنا بمدى رضائهم عن أداء المشروع ، وتحتوى المعلومات على مصفوفات متعددة تقيس أداء المشروع .

تشتمل هذه العوامل على حدة النزاع وطرق حل النزاع . تم قياس حدة النزاع على مقياس مكون من مضطرب بشكل عالٍ ، وليس بمضطرب وليس بهادئ ، وهادئ . وكذلك تم قياس طريقة حل النزاع عن طريق ملاحظة أنه يمكن أن يحل النزاع عن طريق الحوار المباشر ، والحوار غير المباشر (طرف ثالث مثل الوسيط ، الخبير) ، أو العدالة (القضاء والتحكيم) .

الخلاصة :

تعرض هذه الدراسة العلاقة بين متغيرين هما نجاح المشروع الإنشائى و أسلوب مدير المشروع فى إدارة النزاع . لقد تم تعريف هذين المتغيرين بشكل إجرائى . وكذلك تم مراجعة طرق وأدوات البحث المختلفة للوصول إلى أكثر هذه الطرق و الأدوات ملاءمة وفاعلية . لقد تم فحص طرق بحث متعددة للبحث عن أنسب الطرق البحثية والأدوات ملاءمة للدراسة ، كما تم استخدام دراسة حالة لفحص العلاقة .

وكذلك تم استخدام هذا الأسلوب فى فحص (٣٥) مشروعًا لإنشاء المبانى مستخدمًا أدوات بحثية أخرى مثل : المقابلات الشخصية المقننة ، و أسلوب المسح . لقد كشفت دراسة الحالة الأولية عن بعض المشاكل فى وسائل البحث ونتيجة لذلك تم تعديل أساليب المسح .

ومن خلال هذه التجربة تم فهم حساسية المتغيرات المشمولة فى البحث ، وكذلك تم معرفة تأثير بعض العوامل البيئة مثل حجم ونوع (صعوبة) المشروع على طبيعة النزاع . وهذه العوامل غير مرتبطة بالأفراد الذين قد يكونون فى حالة تنافس على المشروع . ولكن النزاعات الشخصية بين الأفراد تعتبر عاملاً مؤثرًا على الأسلوب المستخدم فى إدارة النزاع الخاص بالأعمال الإنشائية ، وبالتالى تم دراسة بعض المسائل مثل الخلفية العلمية ومقدار ونوع وزمن التدريب الذى تم تلقيه ، بالإضافة إلى الخبرات العملية وذلك لدراسة تأثيرها على أسلوب إدارة النزاع الذى يستخدمه مديرو المشاريع فى التعامل مع النزاع فى المشاريع الإنشائية .

المراجع

AL-Assaf, A. M. [1985]: Improvement of the construction cost-effectiveness of the Ministry of Defence and Aviation General, Kingdom of Saudi Arabia, MSc dissertation, University of Colorado.

AL-Awaji, I. M. [1971]: Bureaucracy and society in Saudi Arabia, PhD Thesis, University of Virginia, USA.

AL-Dabbagh, A. I. [1989]: Major problems in building construction industry is Saudi Arabia and possible solutions, MS thesis, University of Florida,

AL-Dugaither, F. [1993]: The judicial claim before the Board of grievances, The research center, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.

AL-Gahtani, A., S. [1991]: Construction claims for public and private projects in Saudi Arabia, Ph.D. thesis, The George Washington University, USA.

Al-Harbi [1995]: A personal Interview, Salam Al-Harbi is the head of the Contracting Section in Construction Department, General Directorate of Military Works, Kingdom of Saudi Arabia.

AL-Jabr, M., H. [1987]: The Saudi Commercial law', AlDar AL-Watanayah Llnasher, Riyadh, Saudi Arabia.

AL-Jallal, A. A. [1991]: Technology adoption and innovation patterns in construction industry in Saudi Arabia: an exploratory study, University of Texas.

AL-Jarallah, M., I. [1983]: Construction Industry in Saudi Arabia, Journal of Construction Engineering and Management, vol. 109, no. 4,

AL-Khuraisy, S.M. [1994]: Financial representatives system between theory and practice: a case study, Institute of public administration, Riyadh, Saudi Arabia.

Al-Malik [1994]: A personal interview, Shaik Al-Malik is the head of the Grievance Board, Kingdom of Saudi Arabia.

AL-Mazyed, S., M. [1972]: The structure and function of public personnel administration in Saudi Arabia, PhD. thesis, Claremount Graduate School.

AL-Meshekeh, H. [1990]: An Analytical study of variations in building construction projects administered by the General Directorate of Military works following the first development plan, MSc, dissertation, King Saudi University.

AL-Ohaly, M.,N. [1977]: The spicial impact of government funding in Saudi Arabia: a study in rapid economic growth with special reference to the myrdal, PhD thesis, the University of Oklahoma, USA.

AL-Saloam, Y., A., [1985]: Public administration system in the Kingdom of Saudi Arabia. The Arabian publication Co., KSA.

AL-Sareef, M., A. [1986]: Financial control in the Kingdom of Saudi Arabia: historical analytical and comparative study, AL-Hailal Press, Riyadh, Saudi Arabia.

AL-Sedairy [1994]: Management of conflict, International Journal of Project Management, no. 3, vol. 12.

AL-Tawail, A., M. [1995]: Public administration in the Kingdom of Saudi Arabia, Institute of public administration, Riyadh, Saudi Arabia.

AL-Tawail, A., M. [1977]: Administrative systemization in the Kingdom of Saudi Arabia, Institute of public administration, Riyadh, Saudi Arabia.

Ashworth, A. [1994]: Education and training of quantity surveyors, construction paper no. 37, Ascot: The Chartered Institute of Building,

Asseal, H. [1969]: Constructive role of inter organizational conflict, Administrative Science Quarterly, vol. 10, no. 4, pp. 573-83.

Barber, B. [1983]: The logic and limits of trust, New Jersey, Rutgers University Press.

Barnes [1986]: Information discussion: avoidance of contractual disputes- prevention is better than Cure, Joint Meeting with Royal Institution of Chartered Surveyors, Proceedings, part 1, vol. 80, pp. 301-3.

Barness [1987]: Prevention is better than disputes, The international Construction Law Review, vol. 4, no. 3.

Bennett, J. [1985]: Construction project management, Butterworth, Cambridge.

Bennett, J. [1991]: International construction project management: General Theory and Practice, Oxford, UK, Butterworth Heinemann Ltd.

Blake, R. R. and Mouton, J. S. [1964]: The managerial grid, TX, Houston: Gulf Publishing Co.

Blake and Mouton [1970]: The fifth achievement, journal of applied behavioural science, 6., pp. 413-26.

Burke R. J. [1969]: Methods of resolving interpersonal conflict, Personnel Administration, vol. 14, no. 7, pp. 37-46.

Burton, D. [1969]: Conflict and communication, New York: Macmillan.

Butler, A. [1970]: Project management: a study in organizational conflict, Academy of Management Journal, Vol. 16, no. 1, pp. 84-101.

Cameron and Whetten [1983]: Organizational effectiveness: a comparison of multiple modes, London: Academy Press. Inc.

Chan, M., [1989]: Inter-group conflict and conflict management in the R & D Divisions of four aerospace companies, IEEE Transactions on Engineering Management, vol. 36, no. 2, pp. 95-104.

Corwin, R. G. [1969]: Patterns of organizational conflict, Administrative Science Quarterly, vol. 14, no. 4, pp. 507-21.

Daghistani, A. I. [1979]: Economic development in Saudi Arabia: problems and prospects, PhD. thesis , University of Houston,

De Bono, E. [1985]: Conflicts: a better way to resolve them, London: Harrap Limited.

Decosta, J. [1993]: Conflict management and the learning organization: a case study, Ph.D. thesis, The Fielding Institute, USA

Dequin, H.,F.,E. [1976]: The Challenge of Saudi Arabia, KSA Dar AL-Nasher.

Deutsch, M. [1949]: A theory of co-operation and Competition, Human Relations, No. 2, pp. 129-52.

Deutsch, M. [1969]: Conflict: Productive and constructive, Journal of Social Issues, 25, vol. 1, pp. 7-41.

Deutsch, M. [1971]: Toward an Understanding of conflict. International Journal of Group Tension, 1, 1, pp 42-54.

Deutsch, M. [1973]: The Resolution of conflict: constructive and destructive process, New Haven: Yale University Press.

Donovan, M. M. [1993]: Academic Dean and conflict management: the relationship between perceived styles and effectiveness of managing conflict, Ph.D. thesis, Marquett University, Milwaukee, USA.

EL-Mallakh, R. [1982]: Saudi Arabia rush to development, Groom Hellm Ltd., London, UK.

Emmerson, H. [1962]: Survey of problems before the construction industries, HMSO.

Evan , W. M. [1965]: Conflict and performance in R & D organizations, Industrial Management Review, vol. 7, no 1, pp. 37-46.

Evan , W. M. [1965]: Superior-subordinate conflict in research Organizations, Administrative Science Quarterly, Vol. 10, pp. 52-64.

Fellows [1991]: Karming conflict, Proceeding of the international Construction Management Conference, " Construction Conflict Management and Resolution." London,: The University of Manchester, Institute of Science and technology (UMIST), E FN SPON.

Fenn, P. [1991]: Managing corporate conflict and resolving disputes on construction projects, Bath, Proceeding of the seventh ARCOM Annual Conference.

Filley, A., C. [1975]: Interpersonal conflict resolution, Gsenview, Il: Scot, Foresman. scott Foresman.

Filley, A., C. [1986]: Interpersonal conflict resolution, Glenview, IL: Scott, Foresman.

Follet, M. P. [1940]: Constructive conflict, In H. C. Metcalf & L. Urwick (Eds.) Dynamic Administration: The collected papers of Mary Parker Follet, NY: Harper .

Follet, M. P. [1968]:Conflict resolution in George, C S (Eds.) The History of Management Thought, Prentice- Hall.

Gardner, P. D. and Simmon, J. L. [1992]: Analysis of conflict and change in construction projects, Construction Management and Economics, vol. 10, pp. 459-478.

Gemmill, G. R., and Thamhain, H. J. [1970]: The power spectrum in project management, Sloan Management Review, vol. 12, no. 1, pp. 15-25.

Gemmill, G. R., and Thamhain, H. J. [1973]: The Effectiveness of Different Power Styles of Project Managers in Gaining Project Support, IEEE Transactions on Engineering Management, vol. 20, no. 2, PP.. 38-43.

Gemmill, G. r., and Thamhain, H. J. [1974]: Influence styles of project managers: some project performance correlates, Academy of Management Journal, Vol. 17 no. 2, pp. 216-234.

Hall, H. R. [1962]: Intra-organizational structural variation, Administrative Science Quarterly, vol. 7, no. 3.

Hall [1969]: Conflict management survey: A survey on one's characteristic reaction to and handling of conflicts between himself and others, , Conroe, TX, USA Teleometric International.

Hall [1972]: Organization structure and process, N.J.: Prentic Hall, Inc.

Hamra [1988]: The effective application of integrated management system in contracting organization in the kingdom of Saudi Arabia, MSc dissertation, King of Saudi Arabia University.

Hancock, M. [1992]: Educating construction professionals to improve the built environment, London: proceeding of the first International Construction Management Conference, Construction Conflict Management and Resolution, The University of Manchester, Institute of Science and Technology (UMIST), E @ FN SPON.

Hariri, B., M., [1985]: Construction status and aspects in Saudi Arabia, Msc thesis, California States University.

Harvey, E. [1968]: Technology and the structure of organizations, American Sociological Review, vol. 33.

Hawke, M. [1992]: An inquiry into the Suggested Changing Ambience of the Building Industry 1960-1990 with particular References to trust as Revealed Through Building Magazine, Anglia Polytechnic University.

Hawke, M. [1994]: Mythology and reality: the perpetuation of mistrust in the building industry, construction paper no. no. 41, Ascot: The Chartered Institute of Building.

Hellard , B.[1988]: Managing construction conflict, London: Longman, Scientific & Technical.

Hughes, W. P. [1989]: Identifying the environments of construction Projects, Construction Management and Economics , vol. 7, pp. 29-40.

Hughes, W. P. [1989a]:Organizational analysis of building project, PhD Thesis, Liverpool, Polytechnic.

Jahren and Dammeier [1991]: Investigation into construction disputes, Journal Management Engineering, vol. 6, no. 1, pp. 39-46, USA.

Kanter, R. M. [1980]: Men and women of the corporation, New York: Basic Books Inc. Publishers,.

Kast F. E. and Rosezeweig J. E. [1974]: Organization and management: a systems and contingency approach, (3rd ed.), , London: McGraw Hill International Book Company.

Kezsbom, D. S. [1983]: Communicating: creating an effective project team dealing with conflict, IEEE Communications Magazine, pp. 54-55.

Kezsbom, D. S. [1989]: Managing the chaos: conflict among project teams, MCE Transactions, AACE Transactions.

Kezsbom, D. S. [1992]:Re-Opening pandora's box: sources of project conflict in the '90s, Industrial Engineering.

Kezsbom, D. S. Schilling, D. L. and Edward, K. A. [1989]:Dynamic project management: a practical guide for managers and engineers, John Wiley and Sons.

Kilman, K. [1971]: Conflict handling modes in inter-departmental relations, USA: Purrdue University, Ph.D. Thesis.

Kozan [1989]: Cultural influences on styles of handling interpersonal conflicts: comparison among Jordanian, Turkish, and US managers, Human Relations, vol. 42, no. 9, pp. 787-799.

Laver [1992]: Construction conflict: management and resolution analysis and solution, proceeding of the first International Construction Management Conference, Construction Conflict Management and Resolution, The University of Manchester, Institute of Science and Technology (UMIST), E & FN SPON.

Lawrence, P. R. and Lorsch, J. W. [1967]: Differentiation and integration in complex organizations, Administrative Science and Quarterly, vol. 12, no 4, pp. 1-47.

Lawrence, P. R. and Lorsch, J. W. [1967a]: New management job: the integrator, Harvard Business Review, vol. 45, no. 6, pp. 141-152.

Lawrence, P. R. and Lorsch, J. W. [1967b]: Organization and environment: managing differentiation and integration, Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Likert, R. and Likert, J. G. [1976]:. New ways of managing conflict, New York; Mc Graw Hill Co.

Ministry of finance and National economy [1993]: Statistical Year Book, Riyadh, Saudi Arabia.

Ministry of Planning [1995]: Fifth Development plan Development plan, Riyadh, Saudi Arabia.

Ministry of Information [1983]: Saudi Arabia and its Place in the world, Dar AL-Shorouq press and Saur Ver Lag K.G., Muchen.

Mintzberg, H. [1989]: Mintzberg on Management: inside our strange world of organizations, New York: The Free Press.

Mohmouad, A. [1995]: A personal Interview, Abrahim Mohmouad is the head of the filing Department in Construction Department, General Directorate of Military of Works, Kingdom of Saudi Arabia.

Nachmias, C., F. and Nachmias, D. [1992]: Research Methods in the Social Sciences, fourth edition, NY: St. Martin's Press, Inc.

Naoum, S.G. [1989]: Procurement and Project performance: A Comparison of Management and Traditional Contracting, Construction Paper no. no. 45, Ascot: The Chartered Institute of Building.

Oppenheim, A.N. [1986]:. Questionnaire design and attitude measurement, London: Heinmann.

Oppenheim, A.N. [1992]: Questionnaire design, interviewing and attitude measurement, London: Pinter Publishers.

Posner, B. Z. [1986]: What's all the fighting about? Conflicts in project management, IEEE Transactions on Engineering Management, vol. EM-33, no. 4. pp. 207-211.

Powell, M. [1990]: Building trust, Proceedings Sixth Annual Conference. ARCOM.

Powell, M. [1993]: The choice between trust and distrust in the building industry. Construction paper, No. 25, The Chartered Institute of Building.

Putnam, L. L. and Wilson, C. E. [1982]: Communicative strategies in organizational conflicts: reliability and validity of a measurement scale. In M. Burgoon (Ed.), Communication yearbook 6 (pp 629-652). Newbury Park, CA: Sage Publication.

Rahim, M. A [1983]: A measure of styles of handling interpersonal conflict, Academy of Management Journal, vol. 26, no. 2, pp. 368-376.

Rahim, M. A [1983a]: Measurement of organizational conflict, The Journal of General Psychology, 109, pp. 189-199.

Rahim, A. [1986]: Managing Conflict in Organizations, New York: Praeger Publishers.

Roberson and Cooper [1983]: Human behaviour in organization, London: Macdonald and Evans.

Salamah, A. A. [1989]: A knowledge-expert system for conceptual estimates and designs, Ph.D. thesis, University of Colorado, USA.

Savido, V. ; Grobler, F.; Guvenis, M., and Coyle, M. [1990]: Critical success factors for construction projects, Journal of construction Engineering and Management, V. 118, no. 1.

Sproull, N. L. [1975]: Hand book of research methods: a guide for practitioners and students in the social sciences: NY: The Scarecrow Press, Inc.

Sproull, N.L. (1988) Handbook of research methods: a guide for practitioners and students in the social sciences, London: The Scarecro Press, Inc.

Stogdill, R.M. [1974]: Handbook of leadership: A survey of literature, NY: Free Press.

Tang & Kirkbridge [1986]: Developing conflict management skills in Hong Kong: an analysis of some cross-cultural implication, Management education and development, vol. 17, pt. 3, pp. 287-301.

Thamhain, H. J. and Wilemon D. L. [1974]: Conflict management in project-oriented work environments, Proceedings of the Sixth International Meeting of Project Management Institute, Washington, D C. pp. 18-21.

Thamhain, H. J. , and Wilemon D. L [1975a]: Conflict management in project Life Cycles, Sloan Management Review, vol. 16, no. 3, pp. 31-50.

Thamhain, H. J. , and Wilemon D. L . [1975b]: The effective management of conflict in project oriented work Environments, Defence Management Journal, pp 29-40.

Thamhain, H. J. , and Wilemon D. L. [1975c]: Diagnosing conflict determinants in project management, IEEE Transactions on Engineering Management, Vol. Em- 22, no. 1, pp. 35-44.

Thamhain, H. J. , and Wilemon D. L. [1975d]: Managing conflict in project oriented work, Chemtech, vol. 5, no. 9, pp. 530-534.

Thamhain, H. J. , and Wilemon D. L [1976]: Leadership effectiveness in project management, Eighth Annual International Symposium of The project Management Institute, Montreal, Canada.

Thamhain, H. J. , and Wilemon D. L [1977]: Leadership effectiveness in program management, IEEE Transaction Engineering Management, vol. EM-24, no. 3, pp. 102-108.

Thamhain, H. J., and Wilemon D. L [1977a]: Leadership, conflict and program management effectiveness, Sloan Management Review, vol. 19, no. 1, pp. 69-89.

The economic development committee for building [1967]: Action of the Bannell Report, The Economic Development Committee for Building.

Thomas, K. and Kilmann, R. [1974]: Thomas Kilmann Conflict Mode Instrument, Tuxedo, NY: Xicom.

Thomas, K. W. [1971]: Conflict handling modes in interdepartmental relations, Ph.D., dissertation, Purdue University, Lafayette, In.

Thomas, K. [1976]: Conflict and conflict management, In Hand Book of Industrial and Organisational Psychology, M. D. Dunnette, ed., R and Mc Nally, pp. 889-935.

Walker, A. [1980]: A model for the design of project management structure for building clients, Liverpool, Ph.D., thesis, Department of Surveying: Liverpool Polytechnic.

Walker, A. [1984]: Project management in construction, London : Granada Publishing Ltd.

Wilemon, D. L. [1971]: Project management conflict: a view from Apollo. Proceedings of the Third Annual Symposium of the project management Institute, Houston, TX. Chemical Technology, vol. 2, no. 9, pp. 527-534.

Wilemon, D. L. [1972]: Project management and its conflict: a view from Apollo." Chemical Technology, vol. 2, no. 9, pp. 527-534.

Wilemon, D. L. [1974]: Managing conflict on project teams, Management Journal, pp. 28-34.

Wilemon, D. L., and Cicro, J. P.[1970]: The project manager- anomalies and ambiguities, Academy of Management Journal, pp. 269-282.

Wilson, J. A. and Jerrel, S. L.[1981]: Conflict: malignant, beneficial, or benign. New Directions for higher education. Management science application to academic administration, 35, pp. 105-123.

Womack, D. F. [1988]: A review of conflict instruments in organizational settings, In L. L. Putnam (ed.) communication and conflict styles in organization, Management Communication Quarterly, vol. 1, no. 3, London: Sage Publications, Inc.

Woodward, J. [1980]: Industrial Organization: Theory and Practice, London: Oxford University Press.

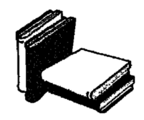
Worby et. al [1985]: Management of claims, Building Technology and Management, vol. 23, no. 7, pp. 23-25.

Yin, R. K. [1984]: Case study research, design and methods, Beverly Hills: Sage.

Young, G. [1993]: Trench warfare a drain on industry, Building, 35.

Yulk, G., A. [1981]: Leadership in organizations, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.

Zand, D. E. [1972]: Trust and Managerial problem solving, Administrative Science, quarterly, no.17, pp. 229-39.





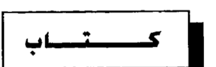
مركز البحوث والدراسات الإدارية

التقنيات المكتبية الحديثة والوظائف الإدارية المعاونة فى الأجهزة الحكومية

(دراسة ميدانية)

إعداد : عجلان بن محمد الشهرى
عضو هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة

١٤٢٠هـ/١٩٩٩م



"التقنيات المكتبية الحديثة والوظائف الإدارية المعاونة فى الأجهزة الحكومية"

تأليف : عجلان محمد الشهرى
الناشر : معهد الإدارة العامة .
سنة النشر : ١٤٢٠هـ .
عدد الصفحات : (٢١٠) صفحات .
السعر : (٣٠) ريالاً .

صدر عن مركز البحوث والدراسات الإدارية بمعهد الإدارة العامة بحث «التقنيات المكتبية الحديثة والوظائف الإدارية المعاونة فى الأجهزة الحكومية» من إعداد أ. عجلان بن محمد الشهرى ، عضو هيئة التدريب بالمعهد ويقع البحث فى (٢١٠) صفحات من القطع المتوسط .

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على اتجاهات بعض الموظفين المنتمين للوظائف الإدارية المعاونة فى الأجهزة الحكومية نحو التقنيات المكتبية الحديثة ، لوضع التوصيات المناسبة للموظفين القائمين بتلك الأعمال الإدارية المعاونة ، وكذلك للأجهزة الحكومية المنتمين إليها . وقد تم اختيار عينة الدراسة من الموظفين المنتمين للوظائف الإدارية المعاونة والمرشحين للتدريب بمعهد الإدارة العامة فى برامج الإدارة المكتبية ، حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة (١٩٠) استبانة ، كان العائد منها (١٨٦) استبانة . وقد قسم الباحث الدراسة إلى ستة فصول .

تطرق الفصل الأول إلى مدخل الدراسة من حيث أهميتها وأهدافها وأسئلتها وفرضياتها ومصطلحاتها تناول الباحث مراجعة شاملة لأدبيات الدراسة فى قسمين : الأول منها للدراسات السابقة باللغة العربية والإنجليزية ، فى حين تطرق فى القسم الثانى للإطار النظرى للدراسة من حيث مفهوم التقنيات المكتبية الحديثة وأهميتها وتاريخها ومتطلبات الاستفادة منها والتطبيقات المختلفة لآليات المكاتب وآثار تلك التقنيات المكتبية الحديثة . أما الفصل الثالث فقد تناول فيه الباحث الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث المنهج ومجتمع وعينة الدراسة ومتغيراتها والأداة المستخدمة فى جمع بياناتها ومعلوماتها وأسلوب تحليل البيانات مع بيان حدودها ، وخصص الفصل الرابع لعرض البيانات الوصفية عنها فى حين تناول فى الفصل الخامس عرض نتائج التحليل الإحصائى . أما الفصل السادس فقد تناول فيه النتائج والتوصيات لهذه الدراسة والدراسات المقترحة .

وخلص البحث إلى عدد من النتائج ، أهمها : إن الأجهزة الحكومية رغم استخدامها للتقنيات المكتبية الحديثة فإنها تتفاوت فى استخدام بعض تلك التقنيات

الحديثة ، وأن لدى الموظفين اتجاهات إيجابية نحو استخدام تلك التقنيات المكتبية الحديثة منها : أن تلك الوسائط تساعد على أداء العمل بدقة ، وترفع من الروح المعنوية وتخفض من تكاليف الأداء وتساعد على سرعته ، وأن لدى الموظفين اتجاهات إيجابية نحو استخدام تلك التقنيات حيث إنها تعمل على تحسين بيئة العمل المكتبى ، وتحسين الاتصالات بين الواحدات الإدارية . وأن عينة الدراسة ليس لديهم اتجاهات محددة نحو التقنيات المكتبية ، وذلك فيما يتعلق بعامل تأثيرها على الوظائف الإدارية المعاونة خصوصاً فيما يتعلق بتلاشى بعض الوظائف أو التوسع فيها والتخفيض من عدد الموظفين ، فى حين أن لديهم اتجاهات إيجابية نحو تطوير معارف ومهارات الموظفين وممارسة مهام وظيفية أخرى ، وأن عينة الدراسة توافق على أن التقنيات المكتبية تحتاج إلى تدريب مستمر .

ومن النتائج السابقة طرح الباحث عدداً من التوصيات تتعلق بجهود فردية من الموظفين أنفسهم ، وكذلك جهود ذات صبغة عامة يمكن أن تقوم بها المنظمات الإدارية وتتحدد تلك التوصيات فى : أن تعمل المنظمات الإدارية على اختلاف أنواعها على إدخال التقنيات المكتبية الحديثة فى أعمالها ، وأن يعمل الأفراد والمنظمات وفق جهود مشتركة على زيادة الجانب التوعوى بالتقنيات المكتبية وعدم التردد فى استخدامها ، أن يعاد النظر فى توصيف الوظائف الكتابية الحالية ، بما يتناسب مع أدوار التقنيات المكتبية الحديثة ، وأن يتم الاستفادة من الجهات التى تقدم تدريباً فى مجال التقنيات المكتبية والتشجيع على تنظيم ذلك التدريب ، التنسيق بين الجهات الحكومية المختلفة لتبادل الخبرات حول التقنيات المكتبية الحديثة واستخدامها ، أن تقوم الأجهزة الحكومية بتقييم الوضع السائد لاستخدام التقنيات المكتبية الحديثة ، وأن تنفذ إستراتيجية موحدة لشراء التجهيزات الآلية المكتبية الحديثة ، أن تبذل الأجهزة الحكومية الجهد اللازم للاستفادة من التجهيزات الآلية الحديثة ، وأن تتوافق تلك التجهيزات لتكون نظاماً متكاملاً يمكن الاستفادة منه فى كافة القطاعات الحكومية .

الإدارة العامة

ترحب الدورية بمشاركة الكتاب والباحثين وتسعى إلى نشر إنتاجهم من البحوث والدراسات والمقالات العلمية ، وكذلك نشر ملخصات الرسائل الجامعية وعروض الكتب مع ملاحظة الآتى :

- تنشر الدورية الأعمال العلمية التى لم يسبق نشرها أو تقديمها للنشر فى حقل الإدارة ، وحقول المعرفة الأخرى ذات العلاقة بنشاط الإدارة .
- تعرض جميع الأعمال العلمية المقدمة للتحكيم العلمى حسب الأصول المتعارف عليها .
- تعبر الأعمال التى تنشر بالدورية عن آراء كاتبيها ، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المعهد .
- العمل العلمى الذى يقدم للدورية لا يعاد لكاتبه .
- تراعى قواعد النشر الواردة فى الدورية عند إعداد الأعمال العلمية .
- تُشعر الدورية صاحب العمل العلمى المقبول بموعد نشره ، كما تزوده بنسختين من الدورية وعشر مستلات من العمل المنشور .
- تصرف مكافأة رمزية عن العمل العلمى الذى يجاز نشره .

توجه المراسلات المتعلقة بالتحرير إلى العنوان التالى :

مركز البحوث والدراسات الإدارية
معهد الإدارة العامة ـ الرياض ١١١٤١
المملكة العربية السعودية
رئيس تحرير دورية (الإدارة العامة)
هاتف : ٤٧٨٧٥٧٢
سكرتير التحرير
هاتف : ٤٧٦٨٨٨٨ (١٨١٥)

توجه المراسلات المتعلقة بالاشتراك فى الدورية إلى العنوان التالى :

مركز الطباعة والنشر
معهد الإدارة العامة ـ الرياض ١١١٤١
المملكة العربية السعودية
مدير مركز الطباعة والنشر
هاتف : ٤٧٧٨٩٤٠
إدارة النشر
هاتف : ٤٧٦٨٨٨٨ (١٥٨٠ – ١٧٧٥)

يراعى فى الأعمال المقدمة للنشر فى الدورية أن تكون متّسمة بالجدّة والأصالة والموضوعية ، ومكتوبة بلغة عربية سليمة وأسلوب واضح مترابط ، مع الالتزام بما يأتى :

١ – يجب ألا يزيد حجم العمل المقدم على (٤٠) صفحة .

٢ – تقدم نسختان من العمل العلمى ، بحيث :

تكون النسختان مطبوعتين على وجه الصفحة فقط ، مع ترك مسافتين سطريتين بين الأسطر ، ومسافة (٤) سم على الهامشين : الأيمن والأيسر ، وكذلك مسافة (٤) سم أعلى الصفحة وأسفلها . ويرفق مخلص للعمل (فى حدود ١٥٠ كلمة) باللغتين : العربية والإنجليزية .

٣ – تسلسل صفحات العمل العلمى على النحو التالى :

– الصفحة الأولى ، وهى صفحة العنوان ، وتتضمن : عنوان العمل ، واسم الكاتب (باللغتين العربية والإنجليزية) ، والوظيفة التى يشغلها ، والجهة التى يعمل لديها .

– الصفحة الثانية ، وهى بداية المتن (أو النص) ، وتأخذ الرقم (١) .

– يستمر ترقيم صفحات العمل العلمى حتى نهاية الملحقات بالمتن (أو النص) بشكل متسلسل .

٤ – يقدم كاتب العمل نبذة عن سيرته الذاتية ، تتضمن :

اسمه الكامل ، ومؤهلاته العلمية ومجال تخصصه ، وأبرز إنجازاته العلمية وجهة عمله ووظيفته ، مع إيضاح درجته العلمية أو مرتبته الوظيفية ، وعنوانه البريدى ، ورقم هاتفه (ورقم الفاكس إذا توفر) .

٥ – الهوامش :

توضع الهوامش فى نهاية المتن (أو نص العمل العلمى) ، وتبدأ بصفحة جديدة ، وتسلسل حسب ترتيب ورودها فى المتن .

٦ – المراجع :

تأتى بعد الهوامش فى صفحة مستقلة أو أكثر ، وتبدأ بالمراجع العربية ، ثم المراجع الأجنبية .

٧ – الملاحق :

فى حالة وجود ملاحق ، توضع بعد نهاية المراجع مباشرة ، أى فى قسم مستقل .

٨ – أداة جمع البيانات :

يجب أن ترسل مع العمل العلمى وتنشر مع الملاحق فى القسم الخاص .

٩ – الاقتباس :

يجب أن يحدد كاتب العمل العلمى جميع ما يقتبسه عن الآخرين ، سواء كان ذلك على شكل نصوص منقولة حرفيًا ، أو أفكار لكُتّاب آخرين ولكنها مصوغة بلغة كاتب المقال نفسه ، وذلك كما يأتى :

أ – الاقتباس الحرفى (المباشر) :

يجب نقله كما هو ، وتمييزه عن كلام الكاتب نفسه بإحدى طريقتين :

- إذا كان النص المقتبس قصيرًا (أربعة أسطر كحد أعلى) ، يوضع بين علامتى تنصيص على النحو التالى «............» .
- أما إذا كان النص المقتبس أكثر من أربعة أسطر ، فيطبع فى فقرة جديدة بعيدًا عن الهامشين (حوالى سنتيمتر واحد للداخل) ، مع تضييق المسافة الرأسية بين أسطره ، بحيث تكون مسافة واحدة .

ب – الاقتباس غير المباشر (نقل الأفكار) :

وهو عرض لأفكار أو آراء كتاب آخرين ، مصوغة بلغة كاتب العمل نفسه ، ويتم دمجه مع المتن .

١٠ – التوثيق :

يجب توثيق الاقتباسات فى العمل سواء كانت نصوصًا حرفية أو نقلاً لأفكار الآخرين . ويتم ذلك بوضع رقم فى نهاية الاقتباس ، يقابله رقم فى صفحة الهوامش يتم بعده تدوين مصدر المعلومات المقتبسة بشكل دقيق وكامل ، بحيث يتضمن : اسم المؤلف ، وعنوان المرجع ، ومعلومات النشر ، ورقم الصفحة أو الصفحات . وفيما يلى أمثلة توضيحية :

– مثال على توثيق اقتباس من كتاب :

(*) فهاد بن معتاد الحمد : **مسح البيئة الخارجية للأجهزة الحكومية المركزية** ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ١٤١٣هـ / ١٩٩٣م ، ص (١٤٤) .

– مثال على توثيق اقتباس من مقالة :

(*) كامل السيد غراب : «نحو نموذج متكامل لاتخاذ القرارات الإستراتيجية» ، **الإدارة العامة** ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، المجلد (٢٧) ، العدد (٥٦) ، ربيع الآخر ١٤٠٨هـ/ ديسمبر ١٩٨٧م ، ص (٧) .

– مثال على توثيق اقتباس من كتاب باللغة الإنجليزية :

(*) Robert N. Anthony and John Dearden : **Management Control Systems,** Homewood, Illinois USA, Richard D. Irwin, 1976, p. 33.

– مثال على توثيق اقتباس من مقالة باللغة الإنجليزية :

(*) Christopher Orpen : "Toward A Taxonomy of Organizational Effectiveness Measures", **Public Administration**, Institute of Public Administration, Riyadh, Vol. (9), No. (3), March 1995, p. 8.

١١ – إعداد قائمة المراجع :

توضع المراجع العربية أولاً ، وتصنف هجائيًا حسب الاسم الأول للمؤلف ، تليها المراجع الأجنبية ، وتصنف حسب الاسم الأخير للمؤلف . وفيما يلى أمثلة توضيحية :

المراجع العربية

- فهاد بن معتاد الحمد : **مسح البيئة الخارجية للأجهزة الحكومية المركزية** ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ١٤١٣هـ/ ١٩٩٣م .

- كامل السيد غراب : «نحو نموذج متكامل لاتخاذ القرارات الإستراتيجية» ، **الإدارة العامة** ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، السنة (٢٧) ، العدد (٥٦) ، ربيع الآخر ١٤٠٨هـ / ديسمبر ١٩٨٧م ، ص ص (٧ – ٤٢) .

- وجيه عبدالله : **معايير الأداء ، دراسة تطبيقية** ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ١٩٧٦م ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ١٩٧٦م .

المراجع الأجنبية

- Anthony Robert N. and Dearden John : **Management Control Systems,** Homewood, Illinois USA, Richard D. Irwin, 1976.
- Orpen, Christopher : "Toward A Taxonomy of Organizational Effectiveness Measures", **Public Administration,** Institute of Public Administration, Riyadh, Vol. (9), No. (3), March 1995, pp. 8-22.

قواعد نشر عروض الكتب :

يراعى فى الكتاب موضوع العرض أن يكون متميزًا ومحتويًا على إضافة علمية ، وألا يكون قد مضى على صدوره أكثر من ثلاث سنوات . ويجب ألا يزيد عدد صفحات العرض نفسه على (١٥) صفحة ، مع الالتزام بما يأتى :

١ – مقدمة لبيان أهمية ما يحتويه الكتاب من موضوعات .

٢ – عرض تقريرى (غير نقدى) لفصول الكتاب .

٣ – عرض نقدى لأهم القضايا والآراء والأفكار العلمية المطروحة فى الكتاب ، مدعماً بالأسانيد والحجج العلمية .

٤ – خاتمة لأهم ما قدمه العرض النقدى من إسهامات مستخلصة من فكر المؤلف أو الباحث أو كليهما معًا .

٥ – قائمة لأهم المراجع التى حواها الكتاب ، إلى جانب ما قد يقترحه الباحث من مراجع تفيد القارئ حول موضوع العرض .

قواعد نشر عروض الرسائل الجامعية :

يراعى فى الرسائل الجامعية موضوع العرض أن تكون حديثة ولم يمض على تاريخ الحصول عليها أكثر من ثلاث سنوات ، ويجب ألا يزيد عدد صفحات العرض نفسه على (٢٠) صفحة ، مع الالتزام بما يأتى :

١ – مقدمة لبيان أهمية موضوع البحث .

٢ – ملخص لمشكلة موضوع البحث وكيفية تحديدها .

٣ – ملخص لمنهج البحث وفروضه وعينته وأدواته .

٤ – ملخص للدراسة الميدانية (التطبيقية) وأهم نتائجها .

٥ – خاتمة لأهم ما وصل إليه الباحث من نتائج وتوصيات .

٦ – قائمة للمراجع .

بعد استكمال إجراءات التعديل وقبول نشر العمل العلمى فى الدورية ، تقدم المادة العلمية مطبوعة ـ ما أمكن ـ على قرص الحاسوب الخاص بجهاز (أبل ماكنتوش) باستخدام أحد البرامج التالية : برنامج الناشر الصحفى ، أو نايسس ، أو وينتكست .

دورية الإدارة العامة

عزيزى القارئ / ....

أراؤكم ومقترحاتكم إسهام مهم فى تحسين وتطوير دورية (الإدارة العامة) من حيث الشكل والمضمون ؛ لذا نأمل التكرم بالإجابة عن أسئلة هذه الاستبانة ، ثم إعادتها إلى :

عنوان المراسلة الآتى :

معهد الإدارة العامة / مركز البحوث والدراسات الإدارية

سكرتير تحرير دورية (الإدارة العامة)

الرياض ١١١٤١ – ص. ب. ٢٠٥

فضلاً ، ضع علامة (✓) فى المربع الذى يعبر عن وجهة نظرك فيما يلى ، علماً بأن هذه الاستبانة لن تستخدم إلا فى أغراض البحث العلمى بهدف تطوير الدورية :

أولاً – معلومات عامة :

{١} الاسم (اختيارى) : ....

{٢} (الجنسية) :

☐ ١ عربى/سعودى ☐ ٢ عربى (غير سعودى) ☐ ٣ أخرى (حدد) : ....

{٣} المؤهل العلمى :

☐ ١ ثانوى أو أقل ☐ ٢ جامعى ☐ ٣ ماجستير ☐ ٤ دكتوراه

{٤} التخصص :

☐ ١ إدارة عامة ☐ ٢ إدارة أعمال ☐ ٣ إدارة صحية ☐ ٤ علم اجتماع

☐ ٥ علم نفس اجتماعى ☐ ٦ محاسبة ☐ ٧ قانون ☐ ٨ اقتصاد

☐ ٩ حاسب آلى ☐ ١٠ إحصاء ☐ ١١ أساليب كمية ☐ ١٢ أخرى (حدد) : ....

....

{٥} الخبرة فى مجال التخصص :

☐ ١ أقل من ٥ سنوات ☐ ٢ من ٥ – ١٠ سنوات ☐ ٣ أكثر من ١٠ سنوات

{٦} جهة العمل :

☐ ١ مؤسسة علمية : (جامعة ، كلية ، معهد ، مركز بحوث) ☐ ٢ قطاع حكومى

☐ ٣ قطاع أهلى (خاص)

{٧} الاستفادة من استخدام الدورية بشكل أفضل :

☐ ١ تحسين المقدرة على أداء العمل ☐ ٢ البحث العلمى ☐ ٣ التدريس

☐ ٤ الثقافة العامة

ثانيًا – طريقة الحصول على الدورية ودرجة انتظامها :

{١} طريقة حصولك على الدورية :

☐ ١ عن طريق الإهداء ☐ ٢ الاشتراك

☐ ٣ الشراء من المكتبات العامة ☐ ٤ الاطلاع فى المكتبة

{٢} درجة انتظام وصول أعداد الدورية إليك :

☐ ١ منتظمة جداً ☐ ٢ منتظمة إلى حد ما ☐ ٣ غير منتظمة على الإطلاق

ثالثًا – تخصص موضوعات الدورية :

أرغب فى تركيز موضوعات الدورية على التخصصات المبينة أدناه بمساحة :

الموضوعات	أكبر	أقل	التركيز الحالى مناسب	لا أدرى
١ – الإدارة العامة	☐	☐	☐	☐
٢ – إدارة الأعمال	☐	☐	☐	☐
٣ – المحاسبة	☐	☐	☐	☐
٤ – القانون	☐	☐	☐	☐
٥ – الاقتصاد	☐	☐	☐	☐
٦ – السلوك الإنسانى (للأفراد بشكل عام)	☐	☐	☐	☐
٧ – السلوك الإدارى (خاص بالموظف)	☐	☐	☐	☐
٨ – الأساليب الكمية	☐	☐	☐	☐
٩ – الإحصاء	☐	☐	☐	☐
١٠ – إدارة المشاريع الهندسية	☐	☐	☐	☐
١١ – البيئة وتخطيط المدن	☐	☐	☐	☐

رابعًا – فروع المعرفة التى تهتم بها الدورية :

أرغب فى أن تهتم موضوعات الدورية بالبحوث والدراسات والمقالات :

الموضوعات	بنسبة أكبر	بنسبة أقل	بالنسبة نفسها	لا أدرى
١ – المتعلقة بالمجالات التطبيقية فى العلوم الإدارية .	☐	☐	☐	☐
٢ – ذات الطبيعة النظرية فى مجالات العلوم الإدارية وما يتعلق بها .	☐	☐	☐	☐
٣ – المتعلقة بالتنمية الإدارية فى المملكة العربية السعودية .	☐	☐	☐	☐
٤ – المتعلقة بالتنمية الإدارية فى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .	☐	☐	☐	☐
٥ – المتعلقة بالتنمية الإدارية فى العالم العربى بصفة عامة .	☐	☐	☐	☐
٦ – أخرى (حدد) :				

خامسًا – موضوعات أخرى تضاف إلى الدورية :

تقوم الدورية حاليًا بنشر البحوث والدراسات والمقالات المتخصصة فى مجالات العلوم الإدارية إلى جانب العلوم المرتبطة بها ، بالإضافة إلى مراجعات الكتب الحديثة وملخصات لرسائل الدكتوراه والماجستير المتميزة فى مجالات العلوم الإدارية والنقد العلمى ومناقشة البحوث المنشورة بالدورية .

بالإضافة إلى ما ينشر حاليًا ، فإنه من المناسب أن تحتوى الدورية على :	موافق	غير موافق	لا أدرى
١ – موضوعات ومواعيد الحلقات والندوات التى يقدمها المعهد	☐	☐	☐
٢ – نشر تقارير عن المؤتمرات والندوات العلمية فى مجالات العلوم الإدارية	☐	☐	☐
٣ – نشر دراسات وتحليلات للأنظمة ذات الصلة بالإدارة العامة	☐	☐	☐
٤ – أخرى (حدد) :			

سادسًا – الشكل العام للدورية

{١} صفحات الدورية من حيث العدد :

☐ ١ مناسبة ☐ ٢ كثيرة ☐ ٣ قليلة ☐ ٤ لا أدرى

{٢} حجم الدورية :

☐ ١ مناسب ☐ ٢ كبير ☐ ٣ صغير ☐ ٤ لا أدرى

سابعًا – فضلاً : اكتب الملاحظات التى تعبر فيها عن رأيك ، أو تراها مناسبة لتطوير الدورية

....

....

....

....

....

....

....

....

مع تحيات

مركز البحوث والدراسات الإدارية

الإدارة العامة

تعاد هذه القسيمة إلى :
مركز الطباعة والنشر
معهد الإدارة العامة -
الـريـاض ١١١٤١ -
المملكة العربية السعودية

ملاحظة : فى حالة تغيير العنوان يرجى إبلاغ مركز الطباعة والنشر ، معهد الإدارة العامة بالعنوان الجديد

قسيمة اشتراك　　　التاريخ　/　/

يرجى اعتماد اشتراكى فى الدورية لمدة :

☐ سنة واحدة　☐ سنتين　☐ ثلاث سنوات　☐ ....

بواقع (　　　　) من كل عدد

الاســـــم : ....

المهنة / الوظيفة : ....

الـعـنـوان : ....

....

مرفق شيك مصدق بمبلغ (　　　　) مقبول الدفع لمعهد الإدارة العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، وهو يمثل القيمة عن مدة الاشتراك .

التوقيع : ....

PUBLIC ADMINISTRATION

Order Address

Inst. of Pub. Adm.Printing and Publishing Center.

Riyadh 11141

Saudi Arabia

Please notify us if postal address changes.

Request Form

a - For Annual Subscription

For Year or Years : 19 .... 19 ....

b - For Specific Issue (S), Year 19 ...., No ....

Name : ....

Organization : ....

Address : ....

....

City .... State .... Zipcode ....

Telephone　　　　　　Date

(　　) (　　)

CONTENTS

PUBLIC ADMINISTRATION

- Volume Thirty Nine
- Issue Number 4

Editorial Board

*** Correspondence :**

Correspondence for editing should be addressed to :
Editor of Public Administration, Institute of Public Administration,
P. O. Box 205, Riyadh, Saudi Arabia .
Fax : 4792136

Research, studies and Articles Published in the Journal express the opinions of their authors and do not necessarily express the opinion of the Institute of Public Administration .

• Price Per Issue :

- Saudi Arabia and other Arab countries (10) Saudi Riyals or equivalent in U. S. Dollars .
- Other countries (4) U. S. Dollars .

• Subscriptions :

Subscription	One Year	Two Years	Three Years	Five Years
*** Individuals :**				
- Saudi Arabia	40 Riyals	70 Riyals	100 Riyals	150 Riyals
- Arab countries (or equivalent in U. S. Dollars) .	45 Riyals	80 Riyals	115 Riyals	180 Riyals
- Other countries	16 U. S. Dollars	30 U. S. Dollars	40 U. S. Dollars	70 U. S. Dollars
*** Institutions :**				
- Saudi Arabia	80 Riyals	150 Riyals	220 Riyals	350 Riyals
- Other countries	28 U. S. Dollars	50 U. S. Dollars	74 U. S. Dollars	100 U. S. Dollars

* Correspondence for subscription should be addressed to :

Director, Printing & Publishing Center,

P. O. Box 205, Riyadh 11141, Saudi Arabia.

* Publication Section Tel. : 4745286 (4768888 - Ext. 1818/1775) - Fax : 4792136

بسم الله الرحمن الرحيم

PUBLIC ADMINISTRATION

A Professional Quarterly Journal
published by
the Institute of Public Administration,
Riyadh, Saudi Arabia

CONTENTS :

ISSN : 0256 - 9035
©I. P. A. 0137 / 14

● Volume Thirty Nine ● Number 4 ● Shawal 1420 ● Jan. 2000

PUBLIC ADMINISTRATION

A Professional Quarterly Journal
published by
the Institute of Public Administration,
Riyadh, Saudi Arabia

CONTENTS :

• Volume Thirty Nine • Number 4 • Shawal 1420 • Jan. 2000

معهد الإدارة العامة الرياض ١١١٤١ ص . ب ٢٠٥

تصميم وإخراج وطباعة الإدارة العامة للطباعة والنشر ١٤٢٠هـ